

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Verfahrensregelung

Monatlich werden die krankheitsbedingten Abwesenheiten der Beschäftigten nach TV-L und der Beamtinnen und Beamte der Universität des Saarlandes ausgewertet (SAP R/3 HR) und festgestellt (aus SAP R/3 HR), welchen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern ein BEM nach § 84 SGB IX anzubieten ist (soweit innerhalb der letzten 12 Monaten noch kein BEM angeboten wurde). Diese Auswertung wird nur für die Anfertigung des vorgesehenen (mit den Personalräten abgestimmten) Anschreibens (an die Privatanschrift) durch die Personalabteilung eingesetzt.

Die Zustimmung zur Durchführung des BEM kann (alternativ) gegenüber der / dem Vorsitzenden des zuständigen Personalrates, dem betriebsärztlichen Dienst oder der Personalabteilung erklärt werden.

Das konkrete BEM wird durch ein Erstgespräch mit dem / der Beschäftigten bzw. der Beamtin / dem Beamte eingeleitet. Zu diesem Gespräch (in der Personalabteilung) können auf Wunsch oder mit Zustimmung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters die / der Vorsitzende des zuständigen Personalrates und / oder der betriebsärztliche Dienst (bei schwerbehindertem und diesen gleichgestellten Menschen auch die Schwerbehindertenvertretung) hinzugezogen werden.

Das Erstgespräch dient

- zur Feststellung des Sachverhaltes und
- Vereinbarung der nächsten Schritte unter Berücksichtigung
- der Qualifikation, der Stärken und der krankheitsbedingten Einschränkungen,
- der Ziele und Vorstellungen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters,
- realistischer betrieblicher Möglichkeiten zur Eingliederung (vorrangig am bisherigen Arbeitsplatz, nachrangig an anderen Arbeitsplätzen der Beschäftigungsstelle, schlussendlich universitätsweit).

Möglichkeiten können u.a. eine stufenweise Wiedereingliederung sein, technische Änderung am Arbeitsplatz, Veränderung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsumgebung, Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitsversuche, med. Rehabilitation.

Über das Ergebnis des Erstgespräches wird ein Protokoll gefertigt.

Die Personalabteilung koordiniert bzw. organisiert und dokumentiert das weitere Vorgehen und bindet ggf. Zuständige (z.B. Leistungsträger wie dem Integrationsamt) ein.

Eine Bewertung des BEM nach seiner (erfolgreichen oder erfolglosen) Beendigung sollte durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Erstgespräch erfolgen.

Die zuständige Personalvertretung und bei Schwerbehinderten oder Gleichgestellten die Schwerbehindertenvertretung werden über die Einleitung des BEM und dessen Ergebnis – unabhängig von u.U. bestehenden Beteiligungsrechten nach dem SPersVG – informiert.

Nach Ablauf eines Jahres nach Einführung des formalisierten BEM stimmen sich Personalvertretungen und Dienststelle über evtl. Verfahrensänderungen ab.

Klarstellender Hinweis: Das BEM tritt nicht anstelle von arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen, ersetzt diese Maßnahmen auch nicht.



**Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX
(BEM)**

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

die Universität als Arbeitgeberin/Dienstherrin ist verpflichtet (§ 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX), bei längerer oder häufiger Erkrankung (mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres) den Beschäftigten /Bediensteten Unterstützung zur „betrieblichen Wiedereingliederung“ zu geben. In einem gemeinsamen Gespräch, *das nur mit Ihrer Zustimmung stattfinden kann*, sollen Möglichkeiten gesucht werden, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und die Wiederaufnahme der Tätigkeit erleichtert werden kann.

Sollten Sie ein Gespräch für nicht notwendig erachten, z.B. weil Sie bereits Ihre Tätigkeit wieder aufnehmen konnten, informieren Sie bitte die Personalabteilung.

In diesem Gespräch soll geklärt werden, wie Ihnen der Wiedereinstieg in das Arbeitsleben unter Berücksichtigung Ihrer Fähigkeiten und evtl. krankheitsbedingten Einschränkungen ermöglicht werden kann (z. B. könnte eine stufenweise Eingliederung diskutiert werden). Dabei werden selbstverständlich auch Ihre Ziele und Wünsche wichtig sein. Dieses erste Gespräch (in der Personalabteilung) wird wahlweise mit dem betriebsärztlichen Dienst und/oder den PR-Vorsitzenden und/oder der Personalabteilung geführt.

Bei Schwerbehinderten oder diesen Gleichgestellten kann die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.

Haben Sie sich für ein solches Gespräch entschieden, teilen Sie dies bitte schriftlich dem betriebsärztlichen Dienst oder Ihrem Personalrat oder der Personalabteilung mit; Sie können sich vor Ihrer Entscheidung bei den o.g. Stellen kundig machen.

Die Vertraulichkeit Ihrer Angelegenheit ist selbstverständlich gewährleistet.

Mit freundlichen Grüßen
und den besten Wünschen für Ihre Gesundheit