

Merkblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement bei der DRV Nordbayern

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

der Geschäftsführer und die Personalvertretung haben in einer Dienstvereinbarung das Verfahren zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) bei der DRV Nordbayern geregelt. Rechtliche Grundlage dieser Dienstvereinbarung ist § 167 Abs. 2 SGB IX¹. Da Sie unter den Personenkreis dieser Bestimmungen fallen, wollen wir gemeinsam mit Ihnen nach Lösungen suchen, wie Sie möglichst Ihre Arbeitsunfähigkeit überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und Ihren Arbeitsplatz erhalten können. Mit den nachfolgenden Informationen wollen wir Ihnen einen kurzen Überblick über die wesentlichen Fragen zum BEM geben.

Was ist BEM und wer ist für die Durchführung verantwortlich?

BEM ist ein strukturiertes, in der Dienstvereinbarung zur Einführung des BEM näher beschriebenes Verfahren zur erfolgreichen Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter. Es ist auch Ausdruck der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem betroffenen Beschäftigten. Das BEM wird von einem sogenannten BEM-Lotsen in Abstimmung mit Ihnen durchgeführt.

Warum soll für mich ein BEM stattfinden?

Das BEM ist vom Arbeitgeber anzubieten, da Sie innerhalb eines Jahres, ausgehend von einem Auswertungstichtag, länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren (siehe beiliegende Aufstellung). Bei der Fristberechnung werden auch Zeiten einer Reha-Maßnahme sowie kurzfristige Erkrankungen ohne Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung berücksichtigt. Die Ursachen Ihrer Erkrankungen spielen dabei keine Rolle.

Muss ich dem BEM-Lotsen meine medizinischen Diagnosen offenbaren?

Für die Durchführung eines BEM ist es nicht erforderlich, dem BEM-Lotsen die medizinischen Diagnosen mitzuteilen. BEM macht aber nur Sinn, wenn zumindest der Betriebsarzt erfährt, welche Fähigkeitsstörungen bei der Arbeit bestehen. Nur wenn Sie bereit sind, die negativen Auswirkungen Ihrer Erkrankung auf Ihren Arbeitsplatz dem Betriebsarzt zu offenbaren, können sinnvolle Maßnahmen eingeleitet werden. Verweigern Sie die Offenbarung dieser notwendigen Informationen, verweigern Sie im Ergebnis die Durchführung eines BEM. Medizinische Diagnosen dürfen vom Betriebsarzt nicht ohne Ihr Einverständnis und ohne Entbindung von der Schweigepflicht durch Sie anderen am BEM-Verfahren Beteiligten zugänglich gemacht werden. Auch wenn eine ärztliche Stellungnahme zur Einsatzfähigkeit für den weiteren Verlauf des BEM erforderlich ist, dürfen die Diagnosedaten nicht bekannt gegeben werden.

Bin ich verpflichtet am BEM teilzunehmen?

Es besteht keine Verpflichtung für Sie, das Angebot für ein BEM-Verfahren anzunehmen. Für alle Verfahrensschritte im BEM ist Ihre Zustimmung erforderlich. Die Ablehnung des BEM führt zu keinen arbeitsrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen. Ihre einmal erteilte Zustimmung kann von Ihnen jederzeit widerrufen werden. Bedenken Sie jedoch bitte, dass das Angebot eines BEM-Verfahrens Ihres Arbeitgebers vor allem in Ihrem eigenen Interesse liegt und bei Ablehnung oder Widerruf keine Unterstützung unsererseits erfolgen kann.

Welche Informationen aus dem BEM-Verfahren kommen in meine Personalakte?

In Ihre Personalakte wird die BEM-Abschlussverfügung aufgenommen. Diese enthält das Angebot zur Durchführung eines BEM, Ihre Zustimmung bzw. Ablehnung, ggf. der Widerruf Ihrer Zustimmung, die angebotenen und durchgeführten Maßnahmen, die Verfahrensbeteiligten, die Beteiligung externer Stellen (Inklusionsamt, o. ä.) sowie des Betriebsarztes, die BEM-Abschlussverfügung des BEM-Lotsen, die Verpflichtungserklärung zur Wahrung des Datengeheimnisses und die Art des Abschlusses. Alle anderen im BEM-Verfahren gewonnenen Informationen werden in einer besonderen BEM-Akte aufbewahrt. Diese BEM-Akte wird getrennt von Ihrer Personalakte in einem abgeschlossenen, nur für den BEM-Lotsen zugänglichen Bereich im Referat 01 – Betrieblicher Gesundheitsschutz aufbewahrt und fünf Jahre nach Abschluss des BEM-Verfahrens durch den BEM-Lotsen vernichtet.

Hinweis

Aufgrund eines Beschlusses des VGH München vom 15.03.2016 ist der Arbeitgeber verpflichtet dem vom Gesamtpersonalrat benannten BEM-Ansprechpartner zur Ausübung des Überwachungsrechtes monatlich eine namentliche Liste aller BEM-berechtigten Mitarbeiter zukommen zu lassen.

Wird den Bestimmungen des Datenschutzes Rechnung getragen?

Beim BEM werden besonders sensible Daten erhoben, ein wirksamer Datenschutz ist daher eine wichtige Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches BEM. Die datenschutzrechtlichen Anforderungen werden beachtet. Unter Beachtung der Informationspflichten gemäß § 13 DSGVO verweisen wir auf unser Informationsblatt zum Datenschutz, eingestellt im Intranet, unter Betrieblicher Gesundheitsschutz – Datenschutz. Die Erhebung, Weitergabe und Verarbeitung von personenbezogenen Daten erfolgt nach dem Grundsatz der Datensparsamkeit und Datenvermeidung. Es werden daher nur die Daten (Personal-/ Sozialdaten, Fehlzeitendaten, Gesundheitsdaten, Tätigkeitsdaten) erhoben, die erforderlich sind, um BEM-Gespräche, Planung und Durchführung von BEM-Maßnahmen, Maßnahmen der Prävention, der Gesundheitsförderung und der Wiedereingliederung bzw. Beendigung des BEM durchführen zu können. Die beteiligten Personen werden – soweit dies nicht aus anderen Gründen bereits erfolgt ist - auf den Geheimnis- und Datenschutz besonders nach Art. 11 BayDSG verpflichtet. Die BEM-Daten dürfen nur für die Einleitung und Durchführung des BEM verwendet werden. Das Personalreferat, der Geschäftsführer, bei Nachwuchskräften die Ausbildungsleitung, der personalverantwortliche Vorgesetzte werden über die Einleitung und Abschluss des BEM-Verfahrens informiert. Darüber hinaus ist eine Weitergabe an Dritte, die nicht BEM-Beteiligte sind, nur mit Ihrer Zustimmung zulässig.

Was erwartet mich, wie ist der konkrete Verfahrensablauf?

1. Nachdem festgestellt worden ist, dass eine ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen oder wiederholt innerhalb des letzten Jahres vorliegt (siehe beiliegende Aufstellung), hat der BEM-Lotse nun mit Ihnen Kontakt aufgenommen und ein Gesprächsangebot unterbreitet.
2. Nach Ihrer Zustimmung zum BEM führt der BEM-Lotse ein erstes Gespräch mit Ihnen. Auf Ihren Wunsch können weitere Personen wie z. B. ein Mitglied der Personalvertretung und/oder der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragte oder der Betriebsarzt beteiligt werden. In diesem Erstgespräch werden mögliche betriebliche oder arbeitsplatzbedingte Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit, Auswirkungen auf den aktuellen Arbeitsplatz sowie mögliche Lösungen behandelt.
3. Evtl. nach Einholung einer betriebsärztlichen Stellungnahme zu aktuellen Einschränkungen werden mit Ihnen konkrete Maßnahmen evtl. auch unter Beteiligung externer Stellen vereinbart.
4. Unter konstruktiver Mithilfe aller Beteiligten werden die geplanten Maßnahmen umgesetzt. Die Umsetzung der Maßnahmen wird für alle Beteiligten nachvollziehbar vom BEM-Lotsen in Ihrer BEM-Akte protokolliert.

Der grundsätzliche Verfahrensablauf ist in der Anlage nochmals schematisch dargestellt.

Kann ich zu bestimmten Maßnahmen im BEM-Verfahren verpflichtet werden?

Alle Verfahrensschritte im BEM hängen von Ihrer Zustimmung ab. Gegen Ihren Willen werden BEM-Maßnahmen nie durchgeführt. Das gesamte Verfahren wird von Ihnen und dem BEM-Lotsen gesteuert.

Soweit Sie für Ihre Entscheidung zur Teilnahme am BEM noch weitere Auskünfte benötigen, steht Ihnen der BEM-Lotse gerne zur Verfügung.

ⁱ 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 örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Inklusionsamt 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.