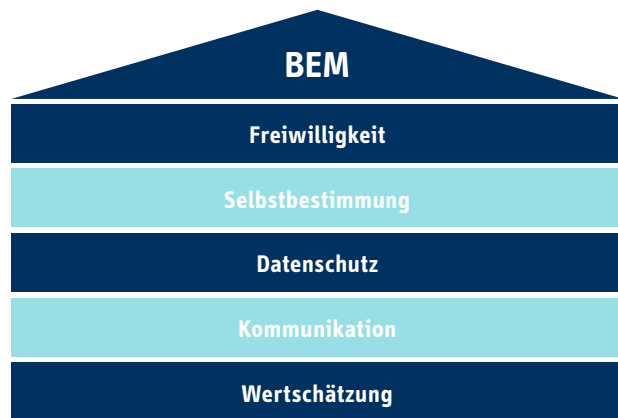


Beteiligte am BEM

- Personalrat des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. bzw. der Medizinischen Fakultät
- Schwerbehindertenvertretung des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. bzw. der Medizinischen Fakultät
- Geschäftsbereichsleiter Personal
- Pflegedirektorin
- Personalärztlicher Dienst
- Stabsstelle Personalcontrolling
- Geschäftsbereich Personal Sachgebiet Personalentwicklung

Grundlagen des BEMs



Weitere Informationen

Grundlage für das BEM bildet die „Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß §167 Abs. 2 SGB IX“, die auf der Homepage des Personalrates der A. ö. R. sowie auf der Intranetseite des Geschäftsbereiches Personal eingesehen werden kann.

www.med.uni-magdeburg.de ▶ Mitarbeiter ▶ Arbeitsplatz ▶ Betriebliches Gesundheitsmanagement ▶ BEM



Kontakt

Heidi Gladow
BEM-Fallbegleiterin
BGM-Team
Tel. 0391 67-21977
heidi.gladow@med.ovgu.de
Haus 28, Raum 173



Caroline Witt
BEM-Fallbegleiterin
BGM-Team
Tel. 0391 67-21978
Caroline.witt@med.ovgu.de
Haus 28, Raum 173



SCHRITT FÜR SCHRITT ZURÜCK IN DEN JOB

BEM ist ein Unterstützungsangebot für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach längerer Krankheit.



BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT (BEM)

www.med.uni-magdeburg.de

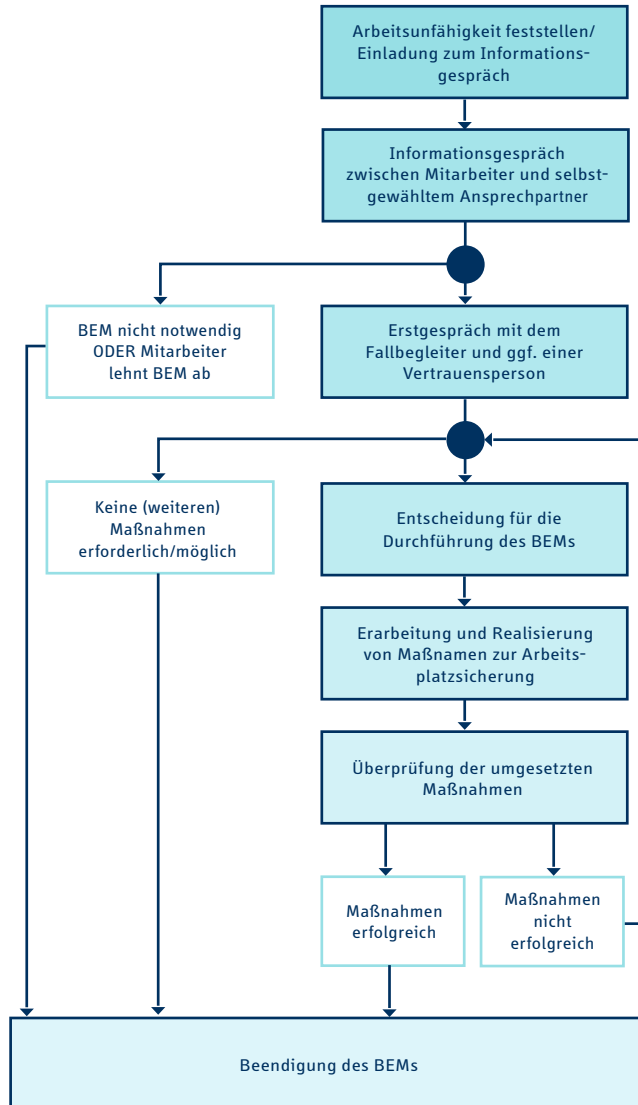


BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Was bedeutet BEM?

Das BEM umfasst alle Maßnahmen, die zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, zur Erhaltung des Arbeitsplatzes bzw. zur Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit beitragen.

Wie ist der Ablauf?



Was ist die gesetzliche Grundlage?

(§ 167 Abs. 2 Neuntes Sozialgesetzbuch SGB IX)

Sind Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, 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.

Alle Beteiligten des BEMs unterliegen der Schweigepflicht und können nur durch den jeweiligen Beschäftigten davon entbunden werden.

Gilt das BEM für mich?

Anspruch auf das BEM haben alle Beschäftigten, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Das BEM gilt für alle Beschäftigten ohne oder mit Behinderung.

Kommen Einzelheiten des BEMs in meine Personalakte?

In die Personalakte wird nur aufgenommen, dass Ihnen ein BEM angeboten wurde, ob Sie Ihre Einwilligung zum BEM gegeben haben oder nicht, ob es durchgeführt und wann es beendet wurde sowie die eventuell gelaufenen Maßnahmen.

Muss ich dem BEM-Team die Diagnose meiner Erkrankung mitteilen?

Nein. Alle Angaben sind freiwillig. Aber bedenken Sie, wenn die Beteiligten über Ihre gesundheitlichen Einschränkungen informiert sind, haben sie die Möglichkeit, weitergehende Maßnahmen bedarfsgerecht zu planen sowie einzuleiten.

Was passiert, wenn ich länger als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten krank bin?

Jeder Beschäftigte erhält eine Einladung zu einem Informationsgespräch mit einem Ansprechpartner seiner Wahl. In dem Gespräch wird gemeinsam erläutert, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann. Mithilfe von geeigneten Maßnahmen, wie z. B. einer stufenweisen Wiedereingliederung, die Einleitung gesundheitsfördernder Maßnahmen und/ oder die Beantragung einer medizinischen Rehabilitation soll die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt und langfristig gesichert werden.

Bin ich zur Teilnahme am BEM verpflichtet?

Sie entscheiden, ob Sie das BEM-Angebot annehmen wollen. Die gesetzlichen Grundlagen sehen vor, dass ohne Einverständnis des Mitarbeiters kein BEM durchgeführt werden kann. Jeder Mitarbeiter kann im BEM-Prozess jederzeit sein zuvor gegebenes Einverständnis zum BEM zurücknehmen und damit das BEM beenden.

Wenn Sie das Hilfsangebot ablehnen, lassen Sie Chancen der Problemlösung ungenutzt. Außerdem können Sie sich im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf ein nicht durchgeführtes Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX berufen.

Während des BEMs haben Sie vorrangiges Mitspracherecht und sind zur aktiven Mitwirkung verpflichtet.