

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Krank - und was dann?

Was ist BEM ?

Mit der betrieblichen Eingliederung sollen länger erkrankte Beschäftigte in ihrer Genesung unterstützt werden.

Das BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) ist zwar die Umsetzung des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, gilt aber für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

In Bremen ist darüber eine Dienstvereinbarung abgeschlossen worden. Diese und die dazu entwickelten Handlungshilfen sind auf unserer Webseite zu finden.



Was soll das BEM?

Der Tenor der Vereinbarung geht eindeutig in Richtung Unterstützung und Rehabilitation für die erkrankten KollegInnen unter fürsorglichen Gesichtspunkten. Es soll kein Kontrollinstrument für Erkrankte installiert werden.

Wie funktioniert das BEM-Verfahren?

Alle Beschäftigten, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt erkrankt sind, werden seit dem 1. Mai in einem automatisierten Verfahren erfasst.

Der Dienststellenleiter ist verpflichtet, nach Ablauf der 6-Wochen-Frist, der KollegIn ein Gesprächsangebot zu machen, um gesundheitsfördernde Maßnahmen einzuleiten.

Was soll das Gespräch bewirken?

Im Gespräch sind die Ziele des BEM zu erläutern und die Arbeitsbedingungen anzusprechen, die die Arbeitsfähigkeit im Alltag nachhaltig belasten können.

Die Erkrankung ist **nicht** Thema des Gesprächs. Es soll jedoch geklärt werden, ob vor Ort Maßnahmen ergriffen werden können, die einer längeren oder weiteren Erkrankung entgegenwirken.

Welche Regeln gelten für das Gespräch?

Der Charakter des Gespräches sollte fürsorglich sein, d.h. das Angebot von Hilfen zur Wiedererlangung der Gesundheit und zur Vermeidung erneuter Erkrankung enthalten.

Personalvertretung und/oder Frauenbeauftragte und/oder der Schwerbehindertenbeauftragte können selbstverständlich teilnehmen! Ferner können die Vertrauensärzte des fachärztlichen Dienstes zur Beratung hinzugezogen werden. Auf

Wunsch der/des Betroffenen kann eine Person des persönlichen Vertrauens, zum Beispiel ein Mitglied des Personalausschusses, teilnehmen.

Es handelt sich um ein Gesprächsangebot. **Dieses Gespräch ist nicht Pflicht.** Es kann ohne weitere Angabe von Gründen abgelehnt werden; dem Beschäftigten dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

Das Gespräch wie auch die Ablehnung des Gesprächsangebotes muss dokumentiert werden.

Der Gesprächsvermerk für die Personalakte enthält mindestens:

- Termin des Gespräches
- die Gesprächsteilnehmer
- angebotene und vereinbarte Maßnahmen

Der/die Beschäftigte erhält eine Kopie des Vermerks und kann ggf. schriftlich begründen, warum sie/er mit den angebotenen Maßnahmen nicht einverstanden ist.

Was fordern wir?

Obwohl wichtige inhaltliche Aspekte fehlen, wurde das BEM-Verfahren organisationstechnisch mit der Zählung der Fehltag seit dem 1. Mai '07 in Gang gesetzt.

Sollen die Gespräche nicht nur ein formaler Akt sein, dann müssen Qualifizierungsmaßnahmen für Dienstvorgesetzte und alle an diesem Verfahren Beteiligte stattfinden.

Neben schulischen Maßnahmen zur Verkürzung und Vermeidung von Krankheiten muss es Hilfsangebote geben, die außerhalb der schulorganisatorischen Möglichkeiten stehen.

Hierfür muss ein sinnvoller und praktikabler Maßnahmenkatalog im Rahmen einer Gesamtkonzeption "Gesundheit und Prävention" entwickelt werden.

In den "Handlungshilfen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement" wird dazu ausgeführt:

"Dabei ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement als ein Baustein eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Entwicklung integrierter betrieblicher Strukturen und Prozesse zu verstehen, die auf

- die positive Beeinflussung der Bedingungen und Ursachen von Gesund-

heit, bezogen auf die betrieblichen Verhältnisse und das Verhalten und die Einstellungen der/des Einzelnen,

- die Verringerung von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten oder sonstigen Störungen, die zu einer Gefährdung des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses führen können,
- die Installierung von Instrumenten der betrieblichen Gesundheitsförderung unter unmittelbarer Beteiligung der Beschäftigten,
- die Förderung des Engagements der Führungskräfte und direkten Vorgesetzten für die Gesundheitsförderung der Beschäftigten,
- die Senkung vermeidbarer Fehlzeiten,
- die stufenweise Wiedereingliederung nach Langzeiterkrankungen sowie
- die Vorbeugung vor erneuter Erkrankung

zielen."

(Die Dienstvereinbarung "Vereinbarung über die Erprobung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements" sowie die "Handlungshilfe zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement" sind auf unse-

Ferienst des Personalrats

Der Personalrat ist auch in den Ferien erreichbar:

Montags bis Freitags von 9 bis 15 Uhr

Wegen der noch nicht abgeschlossenen Einstellungen kann es allerdings zu Einschränkungen unserer Beratungszeiten kommen. Sprecht dann auf den Anrufbeantworter oder schickt uns eine Mail – wir rufen zurück.

Geschlossen ist unser Büro nur in der 3. Ferienwoche vom 13. bis 17. August.

IMPRESSUM:
Personalrat Schulen
Emil-Waldmann-Str. 3
28195 Bremen
tel: 361 6044 / 4667
fax: 361 16291
pr-schulen@bildung.bremen.de
www.pr-schulen-bremen.de