

## Das BEM ist ein Angebot

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Angebot Ihres Arbeitgebers/Dienstherrn. Wenn Sie im Verlauf von zwölf Monaten insgesamt mehr als 42 Kalendertage erkrankt waren, bieten wir Ihnen an, gemeinsam zu klären, wie wir Sie dabei unterstützen können, wieder gesund zu werden oder nicht erneut zu erkranken.

Gesetzlich geregelt ist das BEM in § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX). Personalrat und Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass der Arbeitgeber/Dienstherr die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt und stehen Ihnen im BEM zur Seite, wenn Sie das wollen.

Sie allein entscheiden, ob Sie das BEM-Angebot annehmen möchten oder nicht. Wenn Sie es ablehnen, hat dies keine Folgen für Sie.

## Sie entscheiden über Ob und Wie

Wenn Sie das Angebot annehmen, entscheiden Sie, mit welcher Ansprechpartnerin oder mit welchem Ansprechpartner Sie ein erstes Gespräch führen möchten, ob ein Mitglied des Personalrats oder die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder beide an dem Gespräch teilnehmen sollen und ob Sie jemanden aus Ihrer Familie, Ihrem Freundes- oder Kollegenkreis an Ihrer Seite haben möchten.

Sie allein entscheiden auch, ob und mit wem Sie weitere Gespräche führen möchten, ob Sie sich Rat und Hilfe bei anderen Einrichtungen, etwa dem Arbeitsmedizinischen Dienst oder der Suchtberatung holen möchten, oder ob Sie mit Ihrer Vorgesetzten oder Ihrem Vorgesetzten über mögliche Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz sprechen möchten.

Sie können den Prozess des betrieblichen Eingliederungsmanagements jederzeit beenden, zum Beispiel, wenn Sie meinen, ausreichend Hilfe erhalten zu haben oder wenn Sie nach dem ersten Gespräch keine Möglichkeit sehen, wie wir Sie bei der Genesung oder Vorbeugung unterstützen können. Wer in Ihrer Dienststelle für ein erstes Gespräch im BEM zur Verfügung steht, entnehmen Sie bitte dem Anschreiben mit dem BEM-Angebot.

Im BEM spielt es übrigens keine Rolle, welche Erkrankung Sie haben und wodurch diese verursacht wurde. Gesundheitliche Einschränkungen als Folge eines Sportunfalls können ebenso Gegenstand eines BEM sein wie häufige Migräne-Anfälle, bei denen Sie übermäßigen Termindruck und Stress bei der Arbeit als Auslöser vermuten.

## Vertraulichkeit garantiert

Alle Gespräche im BEM sind vertraulich. Sie müssen Ihre Krankheit nicht offenlegen und keine Prognose über die voraussichtliche Dauer der Erkrankung abgeben. Im Mittelpunkt des BEM stehen die Aspekte, die für Sie wichtig sind. Um herauszufinden, wie wir Sie bei der Genesung oder Vorbeugung unterstützen können, kann eine gewisse Offenheit hilfreich sein. Das Ausmaß bestimmen Sie selbst.

Wie alles rund um das Thema Krankheit berührt auch das BEM einen höchst sensiblen Bereich. Alle Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner unterliegen deshalb der Schweigepflicht.

## Dokumentation notwendig

Der Schutz der persönlichen Daten hat eine hohe Bedeutung im BEM. Trotzdem geht es nicht ohne Dokumentation. Das BEM ist auf Seiten des Arbeitgebers/Dienstherrn eine gesetzliche Pflicht und auf Seiten der Beschäftigten ein gesetzlich verankertes Recht. Um dieser gesetzlichen Pflicht nachkommen zu können, müssen wir die Zahl der krankheitsbedingten Fehltagere erfassen und auswerten. Das ist in der Regel die Aufgabe der Personalabteilung, die auf dieser Grundlage das BEM-Angebot unterbreitet.

Auch die einzelnen Verfahrensschritte müssen dokumentiert werden: das Angebot eines BEM, Ihre Zustimmung oder Ablehnung sowie das erste Gespräch zur betrieblichen Eingliederung. Dabei werden in einem so genannten „BEM-Protokoll“ nur das Datum des ersten Gesprächs und die beteiligten Personen vermerkt sowie die Angabe, ob weitere Eingliederungsgespräche verabredet oder ob Maßnahmen erörtert wurden. Angaben zur Krankheit oder zu den einzelnen möglichen Maßnahmen werden nicht dokumentiert.

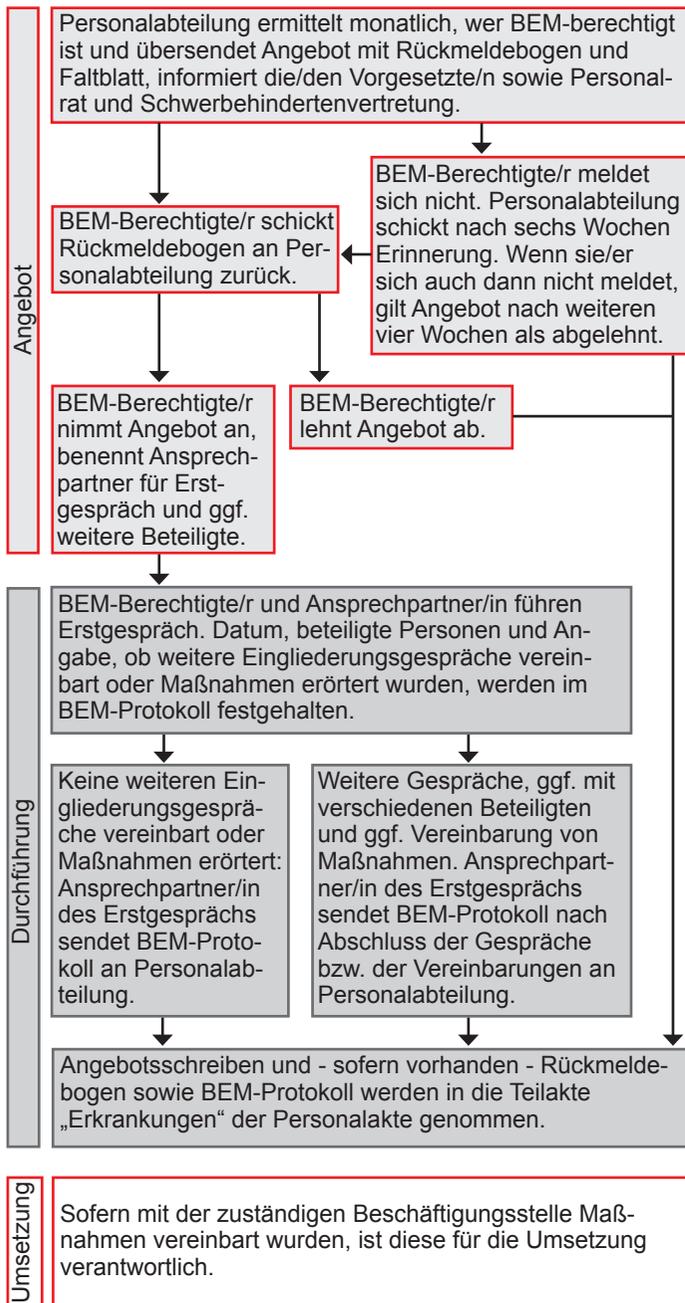
Das Anschreiben, der Rückmeldebogen und das BEM-Protokoll werden in der Teilakte „Erkrankungen“ Ihrer Personalakte abgelegt.

## Das BEM als Chance

Gesundheit ist ein hohes persönliches Gut. Gesundheit ist auch eine grundlegende Voraussetzung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben. Das BEM kann für Sie eine Chance sein, mit Ihrem Arbeitgeber/Dienstherrn ins Gespräch zu kommen und gemeinsam Mittel und Wege zu finden, um Ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit wieder herzustellen, zu erhalten und zu fördern.



## Angebot, Durchführung, Umsetzung: Die drei BEM-Phasen im Überblick



## Mehr zum BEM

Weitere Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in der Freien und Hansestadt Hamburg haben wir für Sie in einem Leitfaden zusammengestellt. Dieser enthält Näheres zur gesetzlichen Grundlage und zu den Zielen des BEM. In dem Leitfaden werden auch die Rollen und Aufgaben der beteiligten Personen beschrieben. Zudem zeigt er das Spektrum der möglichen Maßnahmen auf, die in einem BEM vereinbart werden können. Der Leitfaden enthält neben Fallbeispielen auch allgemeine Hinweise zu Rechten und Pflichten aus dem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis sowie den Text der Vereinbarung nach § 94 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) zum BEM.

Den Leitfaden finden Sie im Personalportal in der Rubrik Gesundheit. Im Internet finden Sie ihn unter

[www.hamburg.de/personalamt](http://www.hamburg.de/personalamt)

Sie erhalten den Leitfaden auch in Ihrer Personalabteilung bzw. beim Personalservice.

## Impressum

Herausgeber:  
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt  
Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Redaktion:  
Katharina Dahrendorf, Tel. 040-42831-1410  
E-Mail: [katharina.dahrendorf@personalamt.hamburg.de](mailto:katharina.dahrendorf@personalamt.hamburg.de)

Druck:  
Justizvollzugsanstalt Fuhlsbüttel  
1. Auflage 2013



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt



**INFORMATIONEN  
FÜR MITARBEITERINNEN  
UND MITARBEITER**