



Landeshauptstadt
Düsseldorf

Betriebliches Eingliederungs- management

Wieder gesund
am Arbeitsplatz





Warum wird ein Betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt?

Bei Arbeitsunfähigkeit (AU) einer oder eines Beschäftigten professionell handeln: Dies ermöglicht das Betriebliche Eingliederungsmanagement – kurz „BEM“.

Und es lohnt sich! Ein erfolgreiches BEM fördert die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten. Weitere Ziele sind: Fehlzeiten zu senken, „Frühverrentung/-versorgung“ zu vermeiden, der Stadt bewährte Kräfte länger zu erhalten. Kosten zu senken.

Um Erfolg zu haben, braucht es bei denen, die es umsetzen, ein hohes Maß an Sensibilität gegenüber denjenigen, die es betrifft.

Mit dem BEM präsentiert sich die Stadt bei ihren Beschäftigten und nach außen als fairer und weitblickender Partner. Eine solche Unternehmenskultur fördert ein gutes Betriebsklima. Die Beschäftigten werden es mit Loyalität und Engagement honorieren.

Häufig gestellte Fragen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

?

Was bedeutet BEM?

Das BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die im Einzelfall nach längerer AU zur Rückkehr an den Arbeitsplatz erforderlich sind.

?

Wer ist für das BEM verantwortlich?

Das BEM ist eine Aufgabe des Arbeitgebers. Eine Umsetzung im Dialog mit allen Beteiligten, wirkt erfolgsfördernd.

?

Wozu dient das BEM?

Ziel ist es, Arbeitsunfähigkeit (AU) zu überwinden, erneuter AU vorzubeugen und den von längerer oder wiederholter AU Betroffenen ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

?

Wo und wie ist das BEM geregelt?

Auf der Grundlage des § 84 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) ist die betriebliche Umsetzung in der „Richtlinie für ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ geregelt worden. Die Richtlinie präzisiert:

- die Ziele
- den Verfahrensablauf
- die Verantwortlichkeiten etc.



?

Wann wird das BEM angewendet?

Wenn bei Beschäftigten innerhalb von zwölf Monaten AU-Zeiten von mehr als sechs Wochen auftreten, wird diesen – unabhängig davon, ob eine Behinderung vorliegt oder nicht – ein individuelles Gespräch angeboten.

?

Wer muss handeln?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Initiative für das BEM zu ergreifen. In seinem Auftrag nimmt das Hauptamt Kontakt mit den betroffenen Beschäftigten auf. Für alle folgenden Schritte und Maßnahmen ist die Zustimmung und aktive Mitwirkung der Beschäftigten erforderlich. Auf ihren Wunsch werden eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalbeziehungsweise Schwerbehindertenvertretung oder andere betriebliche Partner, wie der betriebsärztliche Dienst, beteiligt.

?

Welche externen Partner gibt es?

Partner außerhalb des Betriebes sind unter anderem:

- Sozialversicherungsträger, Agentur für Arbeit
- Integrationsamt, Integrationsfachdienste
- Einrichtungen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation

?

Wie ist das Vorgehen im Einzelfall?

Ist eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter in den vergangenen zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, wird das Verfahren durch eine Auswertung des Urlaubs- und Krankheitskarteiverfahrens ausgelöst. Das BEM wird vom Personalservice beim Amt 10/5 durchgeführt.

?

Was muss die BEM verantwortliche Vertreterin oder der BEM verantwortliche Vertreter des Arbeitgebers wissen?

Nur so viel, wie erforderlich ist, um ein BEM, das der Gesundheit und Beschäftigungssicherung der Beschäftigten dient, durchführen zu können. Es bleibt den Erkrankten überlassen, welche Informationen sie weitergeben. Hilfe ist nur dann möglich, wenn die gesundheitlichen Einschränkungen angegeben werden.

?

Was ist beim Erstkontakt zu beachten?

Ziel des Erstkontaktes ist es, den betroffenen Beschäftigten die positive Aufmerksamkeit des Betriebes zu signalisieren und Vertrauen zu gewinnen. Deshalb ist es besonders wichtig, dass die Kontaktaufnahme behutsam und mit der erforderlichen Wertschätzung erfolgt.

?

Welche Maßnahmen zur Eingliederung sind möglich?

- Technische Umrüstung eines Arbeitsplatzes
- Anpassung der Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Arbeitszeit
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Stufenweise Wiedereingliederung mit zunächst reduzierter Stundenzahl
- Medizinische und berufliche Rehabilitation
- Psychosoziale Betreuung einer oder eines schwerbehinderten Beschäftigten durch den Integrationsfachdienst

?

Wer berät bei der Umsetzung des BEM?

Die Einführung und Steuerung des BEM hat der Arbeitgeber dem Integrationsteam übertragen. Darin sind vertreten:

- Beauftragte oder Beauftragter des Arbeitgebers
- Gesamtpersonalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Frauenbüro
- Betriebsärztlicher Dienst

Die Geschäftsführung für das Integrationsteam liegt beim Amt 10. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Ansprechpartnerinnen beziehungsweise Ansprechpartner (siehe letzte Seite) oder sprechen Sie die für Sie zuständige Kollegin oder den für Sie zuständigen Kollegen im Personalservice an.

Ziel des BEM ist die Rückkehr an den – bisherigen – Arbeitsplatz.



Checkliste für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

So kann man im Einzelfall vorgehen

1

Erstkontakt vorbereiten

- Liegen Informationen aus dem Fachbereich vor?
- Ist den letzten zwei Jahren schon ein BEM durchgeführt worden?

2

Erstkontakt aufnehmen

- Schriftliche Kontaktaufnahme mit der erkrankten Mitarbeiterin oder dem erkrankten Mitarbeiter
- Diese über das Verfahren des BEM und die Bedeutung ihrer Mitwirkung informieren
- Grundsätzliche Zustimmung zum BEM einholen
- Termin und Beteiligte für Einladung zum Erstgespräch abstimmen

3

Erstgespräch führen

- Über den Zweck des Gesprächs informieren
- Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzeigen
- Ursachen der AU klären
- Wünsche und Befürchtungen der oder des Betroffenen besprechen (einschließlich der Vereinbarung zum Datenschutz)
- Nächste Schritte vereinbaren



4

Mögliche Maßnahmen besprechen

- Krankheitsbedingte Einschränkungen und Potentiale ermitteln, gegebenenfalls eine Qualifizierung anbieten
- Ziele und Vorstellungen der oder des Beschäftigten klären
- Mögliche Maßnahmen zur Eingliederung besprechen und auswählen
- Gemeinsam das weitere Vorgehen planen

5

Maßnahmen durchführen

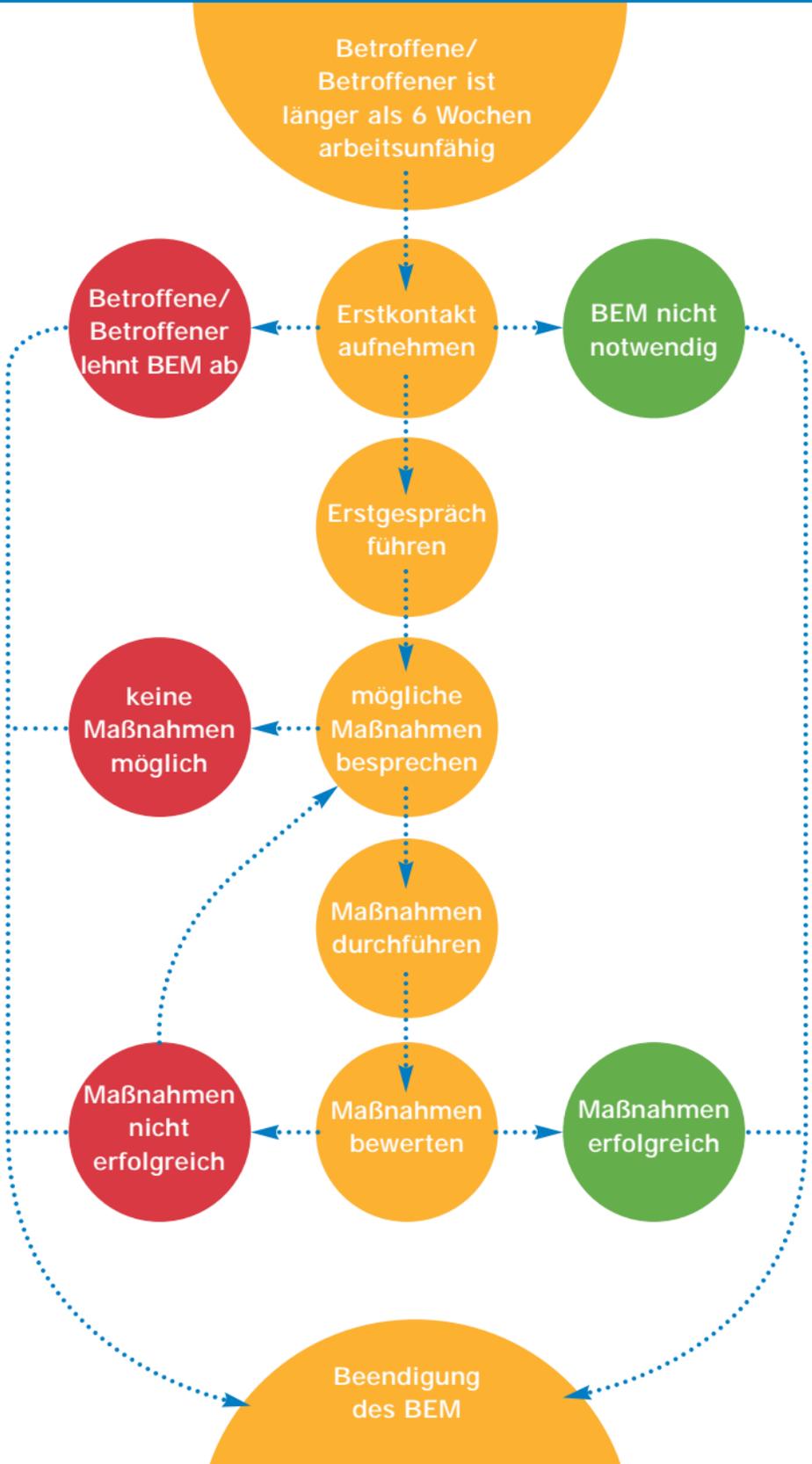
- Maßnahmen vorbereiten
- Mögliche Förderung beim zuständigen Leistungsträger beantragen
- Beschäftigte beziehungsweise Beschäftigten während der Maßnahme begleiten
- Rechtzeitig Schwierigkeiten erkennen und möglichst beseitigen

6

Eingliederung bewerten

- Einzelfall mittels der Dokumentation (Bearbeitungsblatt) bewerten
- Regelmäßige Rückkopplung mit allen Beteiligten
- Abschluss des BEM auch im Hinblick auf das gesamtstädtische Berichtswesen

Verfahrensablauf für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)



Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner



Personalrat (PR)

- Manuela Blüher (Sekretariat) 89-93183
PR der Allgemeinen Verwaltung
- Wolfgang Daak, PR des Amtes 37 89-20108
- Dieter Janisch, PR des Amtes 66 89-93670
- Patrick Hartfil, PR des Amtes 68 89-94882
- Stephan Hammer 89-93671
PR des Stadtentwässerungsbetriebs
- Helmut Huy 02161 . 64 00 91
PR der Düsseldorfer Symphoniker



Gesamtvertrauensperson für schwerbehinderte Menschen

- Rainer Egert 89-93096



Beauftragter des Arbeitgebers

- Peter Esch, Personalentwicklung 89-95814



Koordination

- Hans-Georg Hoferichter, Personalservice 89-95812



Betriebsärztlicher Dienst

- Dr. Dorrit Falcke 89-92620
- Dr. Christine Wenk-Rüsken 89-92620
Ämter 37 und 53
- Dr. Steinke 323 82 55
- Dr. Hüser 323 82 55
im Institut für Arbeits- und Umweltmedizin
für die übrigen Beschäftigten



Technische Arbeitssicherheit

- Bärbel Stolte (Sekretariat) 89-92607



Sozial- bzw. Konfliktberatung

- Iris Opitz 89-92041
- Birgit Herbertz 89-25453
- Elke Schneider 89-95453



Herausgegeben von der
Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister
Hauptamt

Verantwortlich: Thomas Neukirch

Redaktion: Integrationsteam

Gestaltung: Pauline Denecke

Titelfoto: photocase.de, juanclemente

I/08.-2.

www.duesseldorf.de