

Was bietet das BEM?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein Angebot an alle Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover mit dem Ziel, die Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Es leistet einen Beitrag zur Arbeitszufriedenheit und -motivation. Im Rahmen des Eingliederungsmanagements werden individuelle Hilfen bereitgestellt.

Einleitung des BEM auf eigenen Wunsch

Im Rahmen der Prävention öffnet die Leibniz Universität Hannover das BEM auch für Beschäftigte, die frühzeitig Unterstützung und Impulse zum Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit wünschen.



Wer ist am BEM beteiligt?

Zuständig für die Durchführung des Eingliederungsmanagements ist das Eingliederungsteam. Es setzt sich zusammen aus je einem Mitglied der folgenden Einrichtungen:

- Koordination des Gesundheitsmanagements (Geschäftsführung)
- Dezernat für Personal und Recht
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Psychologisch-Therapeutische Beratungsstelle (ptb)

Fragen, Anliegen oder weitere Auskünfte

Katja Germann

Koordination Gesundheitsmanagement
Geschäftsführung BEM

Tel: +49 511 762 5289

Email: geschaeftsfuehrung@bem.uni-hannover.de

Impressum

Leibniz Universität Hannover, Welfengarten 1, 30167 Hannover
Fotos: ©Leibniz Universität Hannover; Steine ©twinlili/PIXELIO;

11
102
1004

Leibniz
Universität
Hannover

Gesundheitsmanagement



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Was ist betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement dient der langfristigen Erhaltung und Förderung der Gesundheit von Beschäftigten über die gesamte Dauer ihres Berufslebens. Es bietet bei Bedarf Hilfen zur Wiederherstellung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit an. Einen Anspruch auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement haben alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Nach dem Sozialgesetzbuch IX, § 167 Absatz 2 ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein persönliches Angebot zu machen und Hilfen anzubieten, um eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und zukünftiger vorzubeugen. Für die Beschäftigten ist die Teilnahme am Eingliederungsverfahren freiwillig. Durch eine Ablehnung des BEM entstehen dem Beschäftigten keine dienstlichen Nachteile. Der Personalrat und die Dienststelle haben sich über die Ziele, Angebote und das konkrete Verfahren verständigt.

Alle Gespräche sind vertraulich.
Es wird keine Maßnahme ohne die Einwilligung des Beschäftigten durchgeführt.

Welche Ziele hat das BEM?

- die langfristige Erhaltung und Förderung der Gesundheit,
- der Erhalt der Dienst- und Arbeitsfähigkeit,
- die Überwindung von Dienst- und Arbeitsunfähigkeit,
- die Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen,
- die Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Gesundheitsgefährdungen.

Angebote

Den Beschäftigten werden Gespräche zur Klärung des Bedarfs an persönlicher Unterstützung angeboten. Gemeinsam werden individuelle Maßnahmen erarbeitet, um z. B.

- vorübergehende gesundheitliche Einschränkungen in der Arbeitssituation zu berücksichtigen,
- am Arbeitsplatz gesund zu bleiben,
- die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen bzw. zu erhalten,
- die fachlichen und persönlichen Kompetenzen weiter zu entwickeln.

Wie funktioniert das BEM?

Bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen erhalten die Beschäftigten einen Brief des Eingliederungsteams mit der Einladung zu einem ersten Informationsgespräch. Sie entscheiden über die Teilnahme am Eingliederungsmanagement und mit welchem persönlichen Ansprechpartner und zu welchem Zeitpunkt sie das Gespräch führen möchten. In dem ersten Gespräch wird das Verfahren erläutert, die persönliche Situation erörtert und der Bedarf weiterer Schritte im Eingliederungsmanagement geklärt. Entscheiden sich Beschäftigte für die Fortsetzung des Eingliederungsverfahrens, können weitere interne und externe Fachkräfte beteiligt werden. Wenn arbeitsplatzbezogene Maßnahmen erwogen werden, sind auch die Vorgesetzten einzubeziehen. Die Ergebnisse des Verfahrens, insbesondere die gemeinsam verabredeten Maßnahmen, werden in einer Vereinbarung festgehalten und die Umsetzung wird vom Eingliederungsteam begleitet.

Unterschied zwischen BEM und stufenweiser Wiedereingliederung

Die stufenweise Wiedereingliederung – auch Hamburger Modell genannt – ist eine freiwillige Übereinkunft zwischen Betroffenen, behandelndem Arzt, Arbeitgeber und Krankenkasse. Nach einer Erkrankung findet eine Arbeitserprobung mit wöchentlich steigender Arbeitszeit statt. In dieser Zeit sind Beschäftigte noch arbeitsunfähig gemeldet. Das BEM bezieht sich auf den Zusammenhang Arbeitsumgebung und Erkrankung, damit ein gesunderhaltendes Arbeiten möglich ist. Es besteht die Möglichkeit, die stufenweise Wiedereingliederung mit dem BEM zu verbinden.