

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Sehr geehrte/r .....,

auf diesem Weg möchten wir gerne mit Ihnen Kontakt aufnehmen, um Ihnen unser Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) vorzustellen.

Ihre Gesundheit liegt uns am Herzen. Um diese zu fördern und zu erhalten, bieten wir Ihnen im Rahmen unserer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber das BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX an. Ziel des BEM ist es insbesondere, unsere Mitarbeiter/innen bei der Genesung zu unterstützen, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und das Arbeitsverhältnis zu schützen.

Das Verfahren wurde in enger Zusammenarbeit mit Ihrer Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung abgestimmt und im Rahmen einer Dienstvereinbarung festgehalten.

Sie haben einen Anspruch auf die Teilnahme am BEM, da Sie innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren. Nähere Informationen zur Erfassung der Daten finden Sie im Informationsblatt zu den Datenschutzregelungen in der Anlage dieses Schreibens.

Gemeinsam mit Ihnen möchten wir herausfinden, welche Leistungen oder Hilfen Sie in Ihrem Arbeitsverhältnis unterstützen können. Wir bieten Ihnen daher an, in einem persönlichen und vertraulichen Gespräch zu klären, was der Arbeitgeber gemeinsam mit Ihnen hierzu beitragen kann. Jede besprochene Maßnahme wird nur mit Ihrem Einverständnis umgesetzt.

Für dieses Gespräch steht Ihnen das für Ihre Berufsgruppe zuständige BEM-Team zur Verfügung, das sich in der Regel wie folgt zusammensetzt:

XXXXXXXXXX

Ob Sie unser Gesprächs- und Unterstützungsangebot nutzen möchten, entscheiden Sie selbst, denn die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Sollten Sie der Teilnahme der Mitarbeitervertretung und/oder Schwerbehindertenvertretung widersprechen wollen, vermerken Sie dies bitte auf beiliegendem Rückantwortbogen. In diesem Fall findet das Gespräch ggf. ausschließlich mit Vertretern/innen des Arbeitgebers statt. Erfahrungsgemäß sind die BEM-Gespräche aber mit den genannten Vertretungen am konstruktivsten, da dadurch unterschiedliches Fachwissen in den BEM-Prozess einfließt. Wenn Sie noch unschlüssig sind, nehmen Sie gerne Kontakt zu uns auf.

Darüber hinaus können Sie eine Vertrauensperson eigener Wahl zum BEM hinzuzuziehen. Dabei kann es sich um eine Person aus dem Kollegium oder aus dem privaten Umfeld handeln. Die Entscheidung, ob jemand und wer hinzugezogen wird, liegt allein bei Ihnen.

**Hinweis zum Datenschutz:**

Alle im Rahmen des BEM gewonnenen personenbezogenen Daten unterliegen einer besonderen Vertraulichkeit. Nähere Informationen hierzu können Sie der Anlage zu den Datenschutzregelungen entnehmen.

Ausführliche Informationen zum BEM finden Sie in der beiliegenden Broschüre. Bitte lesen Sie diese Informationen sorgfältig durch.<sup>1</sup>

**Ihr nächster Schritt:**

Sie sind am BEM interessiert!

- Senden Sie den beiliegenden Rückantwortbogen entsprechend ausgefüllt per E-Mail (aufgrund der aktuellen Situation bevorzugt, E-Mail: bem@eomuc.de) oder Post an uns zurück. Anschließend setzen wir uns mit Ihnen zur telefonischen Abstimmung in Verbindung.

Sie möchten das BEM nicht in Anspruch nehmen!

- Senden Sie den beiliegenden Rückantwortbogen entsprechend ausgefüllt per E-Mail (aufgrund der aktuellen Situation bevorzugt, E-Mail: bem@eomuc.de) oder Post an uns zurück.

Sie haben noch Rückfragen zum Inhalt bzw. Ablauf des BEM oder brauchen noch Beratung zur Entscheidungshilfe!

- Nutzen Sie unsere Kontaktmöglichkeiten:

Telefon: xxxxxx

E-Mail: xxxxxx

Bitte geben Sie uns bis zum xxxxxxxxxxx eine Rückmeldung.

Wir danken Ihnen im Voraus für Ihre Mitarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Franziska Bieder

**Anlage**

Rückantwortbogen

Informationsblatt zu den Datenschutzregelungen

BEM-Broschüre

---

<sup>1</sup> Darin sind unter anderem Informationen zu den Themen Supervision, Krankengeld und Krankengeldzuschuss sowie Übergangsgeld enthalten. Weiterführende Informationen und Ansprechpartner zu diesen Themen können Sie auch in arbeo<sup>2</sup> einsehen.

**persönlich/vertraulich**

Herrn

Xxxxxxxx

Name, Vorname:

Dienststelle:

**Rückantwort zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement**

- Ich möchte die Möglichkeit des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nutzen und bitte um eine telefonische Abstimmung. Ich bin unter folgender Telefonnummer erreichbar:

\_\_\_\_\_

Erfahrungsgemäß sind BEM-Verfahren, die das gesamte BEM-Team einbeziehen, am konstruktivsten. Sollten Sie dennoch eine der nachfolgend genannten Vertretungen ausschließen wollen, bitten wir um Ankreuzen des entsprechenden Kästchens.

Ich möchte nicht, dass ein/e Vertreter/in der folgenden Gremien in meinem BEM-Verfahren involviert ist:

- Mitarbeitervertretung     Schwerbehindertenvertretung

- Ich bin mir derzeit aufgrund meiner gesundheitlichen Situation noch unsicher, ob ich das Betriebliche Eingliederungsmanagement benötige. Bitte kontaktieren Sie mich nochmals in 6 Wochen unter folgender E-Mail-Adresse und Telefonnummer:

E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_

Telefonnummer: \_\_\_\_\_

- Ich möchte die Möglichkeit des Betrieblichen Eingliederungsmanagements **nicht** nutzen.

Die Kurzinformation zum BEM auf der Rückseite habe ich erhalten und vom Inhalt Kenntnis genommen. Die zugrundeliegenden Datenschutzbestimmungen (KDG, Dienstvereinbarungen) wurden mir im Anschreiben mitgeteilt.

Ort, Datum

Name: xxxxxxxxx

## **Kurzinformation zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement**

### *Betriebliches Eingliederungsmanagement – Was?*

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX) richtet sich an alle Mitarbeiter/innen, um sich nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit wieder in den normalen Arbeitsprozess einzufinden. Dies gilt auch, wenn sich die Arbeitsunfähigkeit aus vielen Einzeltagen zusammensetzt.

### *Betriebliches Eingliederungsmanagement – Wann?*

Wenn Sie innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind, fallen Sie unter den Kreis der Mitarbeiter/innen, die ein BEM in Anspruch nehmen können.

### *Betriebliches Eingliederungsmanagement – Wozu?*

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement will erreichen, dass

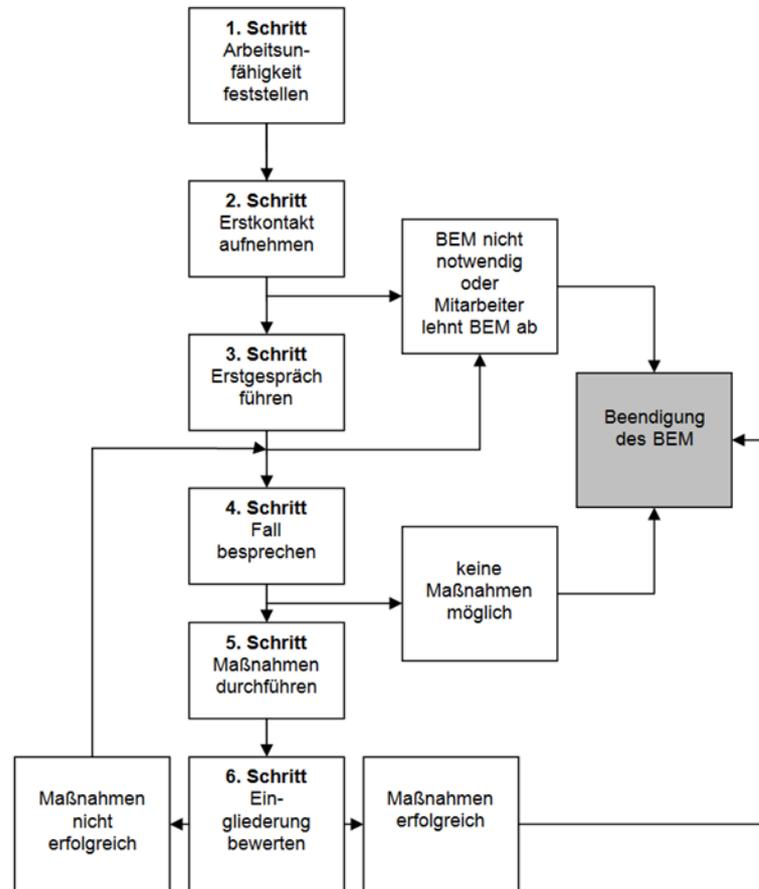
- Ihre Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt wird.
- durch den Einsatz entsprechender unterstützender Maßnahmen Ihre Leistungsfähigkeit erhalten und gestärkt werden kann.
- Sie wieder zufrieden und motiviert tätig sein können.
- Ihr Arbeitsverhältnis erhalten wird.
- krankheitsbedingte Kündigungen vermieden werden.

### *Betriebliches Eingliederungsmanagement – Wie?*

Durch das BEM können Lösungswege erkannt und entwickelt werden, die eine Erhaltung des Arbeitsplatzes ermöglichen, mit dem Ziel die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Weitere Details zum Ablauf können Sie der Dienstvereinbarung zum BEM entnehmen. Diese finden Sie im Intranet „arbeo<sup>24</sup>“ oder können Sie bei uns anfragen ([bem@eomuc.de](mailto:bem@eomuc.de)).

## Ablauf des Betrieblichen Eingliederungsmanagements



## Informationsblatt zu den Datenschutzregelungen

Der Arbeitgeber ist nach § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, Mitarbeitern/innen das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind. Damit diese gesetzliche Verpflichtung umgesetzt werden kann, werden die Arbeitsunfähigkeitstage der vergangenen zwölf Monate ab Auswertungszeitpunkt monatlich ermittelt. Dabei gelten auch Zeiten einer medizinischen Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme als Arbeitsunfähigkeitstage. Teilzeitmodelle werden bei der Berechnung automatisch beachtet.

Die Arbeitsunfähigkeitstage werden aus dem elektronischen Fehlzeitemsystem bereitgestellt. Es werden ausschließlich jene Personen ausgewertet, die die Voraussetzungen zur Durchführung des BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX erfüllen. Das nähere Prozedere kann den Dienstvereinbarungen zur Regelung der flexiblen Arbeitszeit und zur Durchführung des BEM entnommen werden.

Alle im Rahmen des BEM gewonnenen personenbezogenen Daten unterliegen einer besonderen Vertraulichkeit. Personenbezogene Daten der/des Betroffenen werden von den Verantwortlichen ausschließlich zur Durchführung des BEM verarbeitet. Rechtsgrundlage hierfür ist § 6 Abs. 1 lit. d KDG.

Alle personenbezogenen Daten sind nach erteilter Zustimmung der/des Betroffenen zur Verfahrensdurchführung durch die von der/vom Betroffenen zugestimmten Mitgliedern des BEM-Teams einsehbar.

Soweit zur Durchführung des BEM erforderlich, gibt der Verantwortliche personenbezogene Daten in dem jeweils erforderlichen Umfang an Dritte (wie z.B. dem betriebsärztlichen Dienst) weiter. Eine Weitergabe erfolgt ausschließlich nach Zustimmung der/des Betroffenen.

Der/die Betroffene kann die Zustimmung jederzeit für die Zukunft widerrufen. Die Rechtmäßigkeit, der aufgrund der Zustimmung bis zum Widerruf erfolgten Datenverarbeitung wird durch diesen nicht berührt.

Die im Rahmen des BEM-Verfahrens bekanntgewordenen Daten und Informationen werden nur so lange gespeichert und verarbeitet, wie dies zur Erreichung der vorstehenden Zwecke erforderlich oder sofern dies durch gesetzliche Vorschriften (z.B. gesetzliche Aufbewahrungsfristen) vorgesehen ist. Anschließend werden die personenbezogenen Daten routinemäßig und entsprechend den gesetzlichen Vorschriften gesperrt oder gelöscht.

Bei Ablehnung des Verfahrens oder fehlender Rückmeldung werden alle erhobenen Daten drei Jahre nach Ablehnung oder Ende der schriftlich mitgeteilten Rückmeldefrist gelöscht. Wird der Durchführung des BEM zugestimmt, werden alle Daten drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht.

Des Weiteren werden aus statistischen Gründen und, um organisationsübergreifende Überlegungen zum BEM durchführen zu können, auch folgende Daten für statistische Zwecke anonymisiert ausgewertet:

- Verteilung auf Altersgruppen
- Geschlechtsverteilung
- Differenzierung nach Voll-/Teilzeittätigkeit
- Differenzierung nach Grad der Behinderung/Gleichstellung
- bei Mitarbeitern/innen im Zuständigkeitsbereich der MAV xxxxxxxxxxxx mit Ausnahme der Religionslehrkräfte i.K. sowie bei Mitarbeitern/innen im Zuständigkeitsbereich der xxxxxxxxxxxxMitarbeitervertretung xxxxxxxxxx erfolgt zudem auch eine Differenzierung nach den Entgeltgruppen, um den sozio-ökonomischen Status abzubilden.

Für Fragen zum Thema Datenschutz können Sie sich an die/den Datenschutzbeauftragte/n unter folgenden Kontaktdaten wenden:

xxxxxxxxxx

Stand: xxxxxxxx