

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM**

Arbeitgeber sind seit 2004 gesetzlich verpflichtet für ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zu sorgen. Beschäftigte, die häufig oder länger arbeitsunfähig sind, müssen Angebote erhalten, mit denen sie die Arbeitsunfähigkeit überwinden bzw. einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen. Ziel ist also die Integration des Mitarbeiters in den Arbeitsprozess.

### **Der Wortlaut in § 84 (2) SGB IX ist:**

"Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwer behinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann."

**Das BEM ist also eine freiwillige Maßnahme, der Mitarbeiter muss damit einverstanden sein.**

### **Folgende Fragen sind zu klären:**

Ist die Erkrankung durch den Arbeitsplatz mitverursacht oder trägt die Tätigkeit zur Verschlimmerung bei?

Bestehen im Betrieb Möglichkeiten, durch Maßnahmen das Auftreten der Krankheit oder deren Häufigkeit zu verhindern?

Können Maßnahmen die Arbeitsunfähigkeit abkürzen?

Ist eine Eingliederung, bzw. unter welchen Umständen, möglich?

Sind ggf. Um- oder Weiterqualifizierungen des Betroffenen oder die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz möglich?

## Mitwirkende im BEM

Arbeitgebervertreter, Personal- oder Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Disability-Manager, Personalabteilung

Weitere betriebliche Akteure, wie z.B. der Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit können von den Betriebsparteien hinzugezogen werden, um etwa die Möglichkeiten einer Anpassung der Arbeit an die gesundheitlichen Bedürfnisse abzuklären.

## Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement könnte wie folgt aussehen:

| Maßnahme   | Mitwirkende  |
|--|--|
| ① Feststellung der Arbeitsunfähigkeit                            | Personalabteilung  |
| ② Kontaktaufnahme mit Mitarbeiter (Anschreiben mit Einwilligung) | Personalabteilung<br>Betriebsleiter<br>BEM Beauftragte                 |
| ③ Erstgespräch mit dem Mitarbeiter führen                        | Personalabteilung<br>Betriebsleiter<br>BEM Beauftragte                 |
| ④ Vorstellung beim Betriebsarzt                                  | Betriebsarzt   |
| ⑤ Fall besprechen und Maßnahmen festlegen                        | Personalabteilung<br>Betriebsleiter<br>BEM Beauftragte<br>Betriebsarzt |
| ⑥ Maßnahmen bewerten   | BEM Beauftragte  |