

## BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ein „BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement“ findet Anwendung, wenn ein Mitarbeiter länger als sechs Wochen am Stück oder wiederholt arbeitsunfähig ist.

Der Arbeitgeber ist nach SGB IX **dazu verpflichtet** ein BEM anzubieten, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit noch andauert. Die **Betriebsgröße ist hierbei irrelevant**.

**Ziel des BEM** ist es, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des Mitarbeiters zu erhalten. Auch wenn langjährige Mitarbeiter aufgrund ihrer Erfahrung in der Regel einen höheren Wert für das Unternehmen wie erst seit kurzem im Unternehmen beschäftigte Mitarbeiter haben, darf dies keinen Einfluss auf das BEM haben.

Dies soll durch eine individuelle und passgenaue Unterstützung erfolgen, beispielsweise:

- Stufenweise Wiedereingliederung (*Hamburger Modell*),
- Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit,
- Qualifizierungsmaßnahmen des Mitarbeiters
- Medizinische/ berufliche Rehabilitation
- Arbeitsplatzwechsel (*im Unternehmen*)

## Ablauf des BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

1. Die Einleitung des BEM erfolgt durch den Arbeitgeber - je nach Größe des Unternehmens erfolgt die Feststellung der Fehlzeit (*länger als sechs Wochen am Stück oder wiederholt Arbeitsunfähig*) durch den Geschäftsführer oder die Personalabteilung.
2. Anschließend erfolgt eine Kontaktaufnahme mit dem Mitarbeiter - ihm werden die Möglichkeiten des BEM und dessen Ablauf erklärt. Für die Durchführung des BEM ist die Einwilligung des Mitarbeiters notwendig. Der Mitarbeiter kann die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement auch ablehnen.

Sollte es bei Ablehnung jedoch zu einer krankheitsbedingten Kündigung und einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht kommen, kann dies gegen den Arbeitnehmer ausgelegt (*Arbeitnehmer hat Maßnahmen angeboten!*) werden. Betriebsrat, Betriebsarzt oder auch der BEM-Beauftragte können hinzugezogen werden.

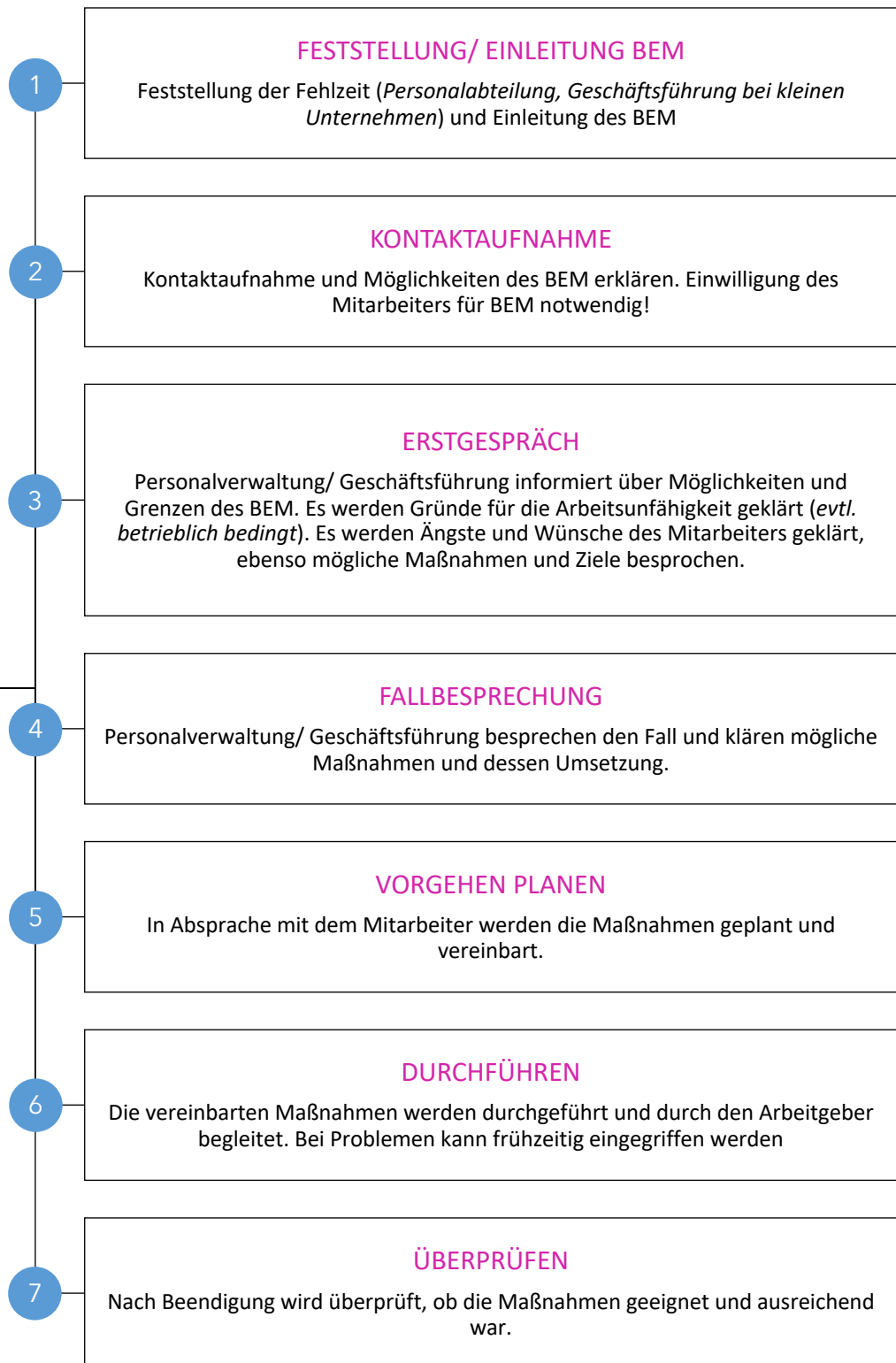
3. In einem Erstgespräch mit dem Geschäftsführer/ der Personalverwaltung wird genauer über die Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufgeklärt. An dieser Stelle werden auch Gründe für die Arbeitsunfähigkeit geklärt. Wünsche (z.B. *schnell zurück in den Betrieb kommen*) oder auch Ängste (*krankheitsbedingte Kündigung*) des Mitarbeiters werden geklärt. Des Weiteren werden mögliche Maßnahmen und Ziele besprochen. Hierbei soll ein positives Gesprächsklima herrschen - dies erfolgt dadurch, dass Fürsorge und Wertschätzung des Mitarbeiters zum Ausdruck gebracht werden.
4. Innerhalb des Unternehmens wird der Fall des Mitarbeiters besprochen. Wenn das Erstgespräch mit der Personalabteilung erfolgt ist, erfolgt die Fallbesprechung in der Regel nun mit der Geschäftsführung bzw. einem Personalverantwortlichen.

Die besprochenen Maßnahmen und Ziele werden auf ihre Umsetzbarkeit geprüft und eine erste Planung erstellt.

5. In Absprache mit dem Mitarbeiter und dessen Einwilligung wird das Vorgehen nun genau geplant (*Was, Wann, Ziel usw.*) und vereinbart.
6. Die mit dem Mitarbeiter vereinbarten Maßnahmen werden nun durchgeführt und durch den Arbeitgeber begleitet (*Zum Beispiel durch regelmäßige Gespräche*). Bei Problemen kann so frühzeitig eingegriffen werden (*z.B., wenn die Maßnahme aus gesundheitlicher Sicht doch noch nicht durchführbar ist*)
7. Abschließend wird nach der Durchführung der Maßnahme geprüft, ob diese ausreichend und geeignet war. Auch ein Gespräch nach weiteren sechs Monaten wäre denkbar, um zu überprüfen, ob der Mitarbeiter mit seinen neuen Aufgaben bzw. seiner neuen Position im Unternehmen zurechtkommt.

## Ablaufplan für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM

### BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT



## BEM Nachteile für Arbeitnehmer

Häufig kommt die Frage auf, ob ein **betriebliches Eingliederungsmanagement** Nachteile für den Arbeitnehmer gibt. In gewissermaßen fehlt es an "Unabhängigkeit", da das BEM normalerweise durch den Arbeitgeber durchgeführt wird und der Mitarbeiter seine Gesundheitsdaten offenlegt.

Unter gewissen Umständen kann dies zu einer krankheitsbedingten Kündigung führen, beispielsweise durch eine angeblich fehlende Arbeitsfähigkeit. Es empfiehlt sich, wenn vorhanden, Betriebsrat und Betriebsarzt mit einzubeziehen.

## BEM Erstgespräch Checkliste

Eine **BEM Erstgespräch Checkliste** könnte beispielsweise folgendermaßen aufgebaut sein.

- Mit dem Mitarbeiter wird sein aktueller Gesundheitszustand ermittelt (Behinderung, Reha-Maßnahmen, kontinuierliche ärztliche Betreuung)
- Es wird geklärt, was die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit sind (Arbeitsplatzbedingt, Arbeitsbelastung, Unfall usw.)
- Mit dem Arbeitnehmer werden möglich berufliche Ziele besprochen (Zurück an den Arbeitsplatz, Wechsel auf eine andere Stelle, Arbeitszeitreduzierung usw.)
- Es werden individuelle und passgenaue Maßnahmen zur Wiedereingliederung besprochen (Qualifizierungen für eine andere Stelle, Anpassen des bisherigen Arbeitsplatzes, Reduzieren der Arbeitszeit usw.)
- Das Gespräch wird protokolliert