

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) anzubieten. Das BEM dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Die Teilnahme des Beschäftigten ist freiwillig.

Gesetzlich verankert ist das BEM in § 84 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Dort ist festgelegt, dass ein Arbeitgeber alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten hat. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber klären muss, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.“

Wie diese Klärung im Detail auszusehen hat, gibt § 84 Absatz 2 SGB IX bewusst nicht vor. In jedem Betrieb und in jeder Dienststelle sind angemessene individuelle Lösungen zu finden. Gesetzlich vorgegeben ist - bei Zustimmung des Betroffenen - lediglich die Beteiligung der zuständigen Interessenvertretung der Beschäftigten (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte), bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Weiter sollen der Betriebsarzt hinzugezogen werden, wenn dies erforderlich ist.

Ziel des Gespräches ist es, gemeinsam in einem ersten Schritt nach eventuell auch im Arbeitsumfeld liegenden Faktoren zu suchen, die zur vorliegenden Erkrankung beigetragen oder geführt haben. Ggf. kann dann in einem zweiten Schritt ein individuelles Maßnahmenpaket geschnürt werden, um durch gezielte präventive oder gesundheitsfördernde Maßnahmen die individuelle Arbeitsfähigkeit positiv zu beeinflussen.

Das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten begleitet den BEM-Prozess, d.h. lädt die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten zum Gespräch ein, moderiert und unterstützt bei der Maßnahmenplanung. Konkret erfolgt eine schriftliche Einladung, in dem über das BEM und dessen Ziele unterrichtet wird. Sofern seitens des Betroffenen ein Gespräch gewünscht ist, ist der dem Anschreiben beigefügte Erklärungsbogen zurückzusenden, der auch Angaben darüber enthält, wessen Teilnahme an dem Gespräch gewünscht wird.

Selbstverständlich wird das Gespräch **absolut vertraulich** behandelt. Wenn zur Umsetzung erforderlicher Maßnahmen eine Weitergabe vertraulicher Informationen notwendig sein sollte, ist dies nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis des Betroffenen möglich.

Die Teilnahme am BEM ist stets **freiwillig**. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass bei Ablehnung eines solchen Beratungsgespräches **keine arbeits- oder dienstrechtlichen Nachteile** entstehen.

Für Fragen oder Gesprächsbedarf zum BEM steht das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten, insbesondere Frau Mohr (-1547) und Frau Mertes (-1274) jederzeit gern zur Verfügung.