



**Betriebliches
Eingliederungsmanagement (BEM)
(§ 167 Abs. 2 SGB IX)**

**Infoblatt
für Beschäftigte**

Stand: Januar 2018

WAS bedeutet BEM?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement stellt ein Verfahren mit dem Ziel einer erfolgreichen Wiedereingliederung langfristig erkrankter Beschäftigter dar. Gemeinsam mit der betroffenen Person sollen Wege gesucht werden, die gegebenenfalls im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit erforderlich sind. Dabei sollen Möglichkeiten interner und externer Hilfen genutzt werden. Sind im Einzelfall (z.B. nach Bagatellerkrankungen oder absehbar folgenlos ausheilender Erkrankungen) offensichtlich keine Eingliederungsmaßnahmen notwendig, kann von der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements abgesehen werden.

WELCHES Ziel hat das BEM?

- Möglichst frühzeitig eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken,
- chronische Erkrankungen und Behinderungen zu vermeiden,
- die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten zu unterstützen und zu fördern und
- für die jeweiligen Beschäftigten den Arbeitsplatz möglichst zu erhalten.

WANN wird das BEM angewendet?

Bei Erkrankungen von Beschäftigten, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt andauern.

WER ist betroffen?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement gilt für alle Beschäftigten – egal, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende und Anwärtnerinnen und Anwärtner, ob befristet oder unbefristet eingestellt, vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt, behindert oder nicht behindert.

WER muss handeln?

Der Dienstherr ist verpflichtet, die Initiative für das betriebliche Eingliederungsmanagement zu ergreifen, wenn Beschäftigte in den letzten zwölf Monaten (nicht: Kalenderjahr) sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- bzw. dienstunfähig erkrankt waren. In diesem Fall nimmt die von der Dienststellenleitung beauftragte Person (i.d.R. eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der personalverwaltenden Stelle oder Personalberatungsstelle) zunächst mit der oder dem erkrankten Beschäftigten Kontakt auf und informiert dabei über das betriebliche Eingliederungsmanagement, dessen Zielsetzung und über die verschiedenen Möglichkeiten des weiteren Vorgehens. Es handelt sich hierbei, um ein freiwilliges Verfahren und für alle folgenden Schritte und Maßnahmen ist die Zustimmung und Beteiligung der wieder einzugliedernden Person erforderlich. Nach erteilter Zustimmung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement-Verfahrens erfolgt die Vereinbarung eines Gespräches, in dem gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten gesucht werden soll. Lehnt die wieder einzugliedernde Person ein betriebliches Eingliederungsmanagement von vornherein oder später ab, wird dies uneingeschränkt akzeptiert.

WER wird beteiligt?

Besteht nach der Erstkontaktaufnahme Handlungsbedarf kann die zuständige Personalvertretung und bei schwerbehinderten Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden, wenn die wieder einzugliedernde Person ihr Einvernehmen erteilt. Darüber hinaus können gegebenenfalls mit Zustimmung der oder des erkrankten Beschäftigten weitere interne und externe Fachkräfte (wie z.B. Integrationsbeauftragte, Personalberatungsstelle, Amtsärzte, Suchthelfer, Reha-Träger, Integrationsamt) einbezogen werden.

WIE wird das BEM umgesetzt?

Im Rahmen der Erstkontaktaufnahme ist festzustellen, ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement erforderlich ist. In diesem Fall ist von der wieder einzugliedernden Person die Zustimmung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements und zur Beteiligung der zuständigen Personalvertretung sowie bei schwerbehinderten Menschen der Schwerbehindertenvertretung einzuholen. Die betroffene Person kann auch eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

Die danach Beteiligten kommen zeitnah zu einem gemeinsamen Gespräch zusammen. In diesem Gespräch soll zunächst geklärt werden, ob ein Zusammenhang zwischen der Dienstaufübung und der Erkrankung besteht, ob und ggf. welche Einschränkungen am Arbeitsplatz durch die Krankheit entstehen, die Möglichkeiten des weiteren Einsatzes sowie die Ziele und Vorstellungen der oder des gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten. Des Weiteren ist zu erörtern, inwieweit und in welcher Form die Unterstützung kompetenter interner und externer Partner als sinnvoll angesehen wird. Erscheint die Unterstützung von Fachkräften erforderlich, werden diese mit Zustimmung der wieder einzugliedernden Person in das Verfahren mit einbezogen.

Nach Erfassen der Ausgangssituation klären die Beteiligten, wie die Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen und Hilfen einer erneuten Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit vorgebeugt sowie der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Gemeinsam wird das weitere Vorgehen geplant und umgesetzt.

WELCHE Maßnahmen kommen in Betracht?

In Betracht kommen z.B. individuelle Anpassung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsbelastung oder des Aufgabenbereiches, Veränderung der Arbeitszeit nach Lage und Umfang, Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.

WAS passiert mit den erhobenen Daten?

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfolgt unter strenger Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Müssen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden, so erfolgt dies grundsätzlich nur nach vorheriger Zustimmung der wieder einzugliedernden Person.

Wo gibt es nähere Informationen? Ansprechpartner?

Nähere Informationen hält die zuständige personalverwaltende Stelle oder Personalberatungsstelle für Sie bereit.