

### Rechtliche Grundlage

§ 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX: Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten 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 (betriebliches Eingliederungsmanagement). ...

### Welche Ziele hat BEM?

- Arbeitsunfähigkeit nachhaltig überwinden
- Erneuter Arbeitsunfähigkeit nachhaltig vorbeugen
- Fehlzeiten verringern und dadurch Kosten reduzieren
- Weiterbeschäftigung des/r MitarbeiterIn dauerhaft sichern
- Arbeits- oder berufsbedingte Erkrankungen/Fehlbeanspruchungen verhindern
- Sicherstellung der notwendigen Unterstützung für behinderte Menschen
- Nachhaltige Fürsorge des/r ArbeitgeberIn konkretisieren, Betriebs- und Leistungsklima fördern
- Arbeitszufriedenheit steigern, individuell und generell
- Rechtssicherheit im Kündigungsschutzprozess

### Was bedeutet BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit oder zur Vermeidung erneuter Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind. Es stellt eine systematische Vorgehensweise dar, die den Gegebenheiten des Betriebes und den Notwendigkeiten des Einzelfalles angepasst wird. Auf Grund der teilweise komplexen und sehr persönlichen Problemstellung ist Vertraulichkeit oberstes Gebot.

### Wann findet BEM statt?

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements besteht, wenn ein/e MitarbeiterIn innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. BEM greift für alle Beschäftigten – egal, ob behindert oder nicht behindert. Als Maßnahme der betrieblichen Konfliktprävention oder zum Management von bestehenden Konflikten bietet sich darüber hinaus ein leicht modifiziertes BEM-Verfahren bei vergleichbaren Zielstellungen zur systematischen und nachhaltigen Lösung betrieblicher Problemstellungen an.

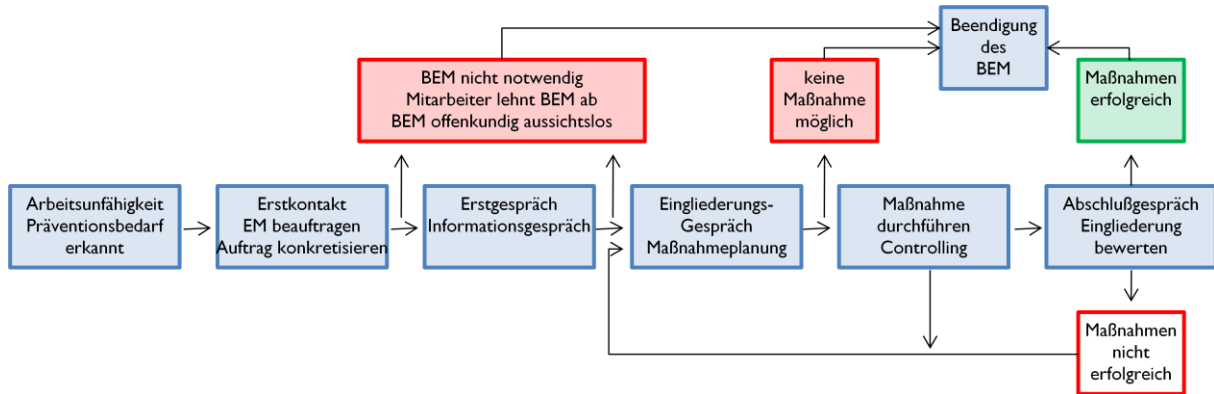
### Wer ist an BEM beteiligt?

Der/Die ArbeitgeberIn ist zur Initiative verpflichtet. Er/Sie kann dies in vielfacher Form z. B. durch einen Eingliederungsmanager (EM) oder durch ein Integrationsteam tun. Der/Die MitarbeiterIn darf dies auch beantragen. Zu beteiligen sind der Betriebs- oder Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung. Je nach Sachlage ist das Hinzuziehen weiterer betrieblicher Partner - z. B. Betriebsarzt oder Sicherheitsfachkraft - sinnvoll. Auch Externe wie der Technischer Aufsichtsdienst oder das Integrationsamt und die Sozialversicherungsträger können wertvolle Berater oder im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch Kostenträger notwendiger Maßnahmen sein.

### Was bedeutet Qualität beim BEM?

- Strukturqualität fordert **evidente** Erkenntnisse als Grundlage der Maßnahmen.
- Prozessqualität wird durch konsequente und **nachhaltige** Steuerung gewährleistet.
- Ergebnisqualität zeigt sich in einer **Win-Win-Situation** für ArbeitgeberIn und MitarbeiterIn.

Wie läuft BEM im Einzelfall ab?



**Erstkontakt**  
 –Kontakt zum/r MitarbeiterIn aufnehmen  
 –Über das beabsichtigte BEM und seine Ziele aufklären  
 –Auf die Freiwilligkeit und die Bedeutung der Mitwirkung hinweisen  
 –Grundsätzliche Bereitschaft zum BEM klären  
 ➤ Ziel: Zustimmung zur BEM-Teilnahme

**Erstgespräch**  
 –Über den Zweck des Gespräches informieren  
 –Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzeigen  
 –Betriebliche Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit klären  
 –Ziele, Befürchtungen und erste Lösungsideen besprechen  
 –Nächste Schritte vereinbaren  
 ➤ Ziel: Vertrauensbasis herstellen und Analyse der Situation

**Eingliederungsgespräch**  
 –Qualifikationen, Stärken und Einschränkungen ermitteln  
 –Ziele und Vorstellungen des/r MitarbeiterIn klären  
 –Mögliche Maßnahmen zur Eingliederung bewerten und auswählen  
 –Gemeinsam das weitere Vorgehen planen  
 ➤ Ziel: Eingliederungsplan vereinbaren

**Abschlussgespräch**  
 –Ergebnis aus Sicht der Beteiligten feststellen  
 –Ergebnis am Ziel des BEM bewerten  
 –Maßnahmen zur nachhaltigen Erfolgssicherung vereinbaren  
 –BEM einvernehmlich beenden  
 ➤ Ziel: Erfolgreiche Eingliederung

Profilerstellung

Validierung

