Sehr geehrte Patientin, sehr geehrter Patient,

mit diesem Info-Blatt möchten wir Sie zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM-Verfahren) informieren.

➔ Ziel eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, Ihre Arbeitsunfähigkeits-Zeiten zu verringern und Ihre Arbeitsfähigkeit für ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Dabei wird auch auf Seiten des Arbeitgebers geprüft, ob Arbeitsbedingungen optimiert und angepasst werden können.

ArbeitgeberInnen müssen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht auf eine/n MitarbeiterIn zugehen, wenn diese/r innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist, und die Durchführung eines BEM-Verfahrens anbieten. Auch die Zeit während der Reha zählt zu diesen 6 Wochen.

Die/der ArbeitnehmerIn kann auch selbst um ein BEM-Verfahren bitten, um den Erhalt eines Arbeitsplatzes zu sichern. Eine Mitwirkung in dieser Hinsicht wird z.B. von der Agentur für Arbeit oder der Deutschen Rentenversicherung auch erwartet, bevor bestimmte Leistungen in Anspruch genommen werden können. Sollten Sie z.B. ihren Arbeitsplatz aufgeben müssen, wird die Agentur für Arbeit fragen, ob es bereits ein BEM-Verfahren gegeben hat.

Durchführung

1. **Erstgespräch**

   Die/der ArbeitgeberIn lädt zum Erstgespräch ein.

   Daran teilnehmen können:

   - die/der ArbeitnehmerIn
   - die BEM-beauftragte Person der/s ArbeitgeberIn oder eine vorgesetzte Person
   - ein/e VertreterIn des Betriebs- bzw. Personalrates, wenn vorhanden
   - ggf. die Schwerbehindertenvertretung, wenn vorhanden
   - ggf. Betriebsarzt/-ärztin, wenn vorhanden
   - eine Person des Vertrauens der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

   Hier kann geklärt werden, welche Ressourcen der Betrieb und die/der MitarbeiterIn bereits nutzen, ob das Hinzuziehen weiterer beratenden Personen, wie z.B. Reha-BeraterIn der DRV, gewünscht oder für nützlich gehalten wird, und ob das Fortführen des BEM-Verfahrens für sinnvoll erachtet wird.

   1.1 Bei Zustimmung der/des MitarbeiterIn

   Das BEM wird fortgeführt, gemeinsam mit ArbeitgeberIn Gespräche geführt und Maßnahmen geplant.

   1.2 Bei Ablehnung der/des MitarbeiterIn:

   Diese Ablehnung wäre in der Personalakte zu dokumentieren. Eine Ablehnung kann Rechtsfolgen haben, z.B. könnte sie vom Arbeitsamt oder der Deutschen

Rentenversicherung als mangelnde Mitwirkung bei Versuch einen Arbeitsplatz zu erhalten, ausgelegt werden. Sollte ihr/e ArbeitgeberIn eine Kündigung erwägen, so wäre es für sie/ihn einfacher, diese durchzusetzen, wenn Sie ein BEM ablehnen würden.

2. **Fallbesprechung:**

In einer Fallbesprechung werden alle verfügbaren Informationen zusammengetragen und Ressourcen geklärt.

MitarbeiterInnen können Folgendes erörtern:

- Einsatzmöglichkeiten
- Qualifikationen
- Kenntnisse und Fähigkeiten, die bisher evtl. noch nicht genutzt wurden
- gesundheitsbedingten Leistungseinschränkungen
- Ziele und eigene Vorstellungen bezüglich seines Arbeitsplatzes

ArbeitnehmerInnen können Folgendes erörtern:

- Rahmenbedingungen klären (z.B. für eine STWE)
- Veränderungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitszeit ermöglichen
- Arbeitsversuche oder Qualifizierungsmaßnahmen planen…

Betriebsarzt/-ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebs-SozialarbeiterIn, ein/e VertreterIn der Krankenkasse oder der Deutschen Rentenversicherung können bei Bedarf hinzugezogen werden. Bei Vorliegen einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung können Sie um Unterstützung durch das Integrationsamt oder den Integrationsfachdienst bitten. Den für Sie zuständigen Integrationsfachdienst finden Sie im Internet einfach unter „IFD“ zusammen mit der Eingabe Ihres Wohnortes oder des Landkreises. Es gibt eine flächendeckende Versorgung!

3. **Maßnahmen des BEM-Verfahrens**

Diese sollen der Wiedereingliederung am Arbeitsplatz und in den betrieblichen Alltag, der Überwindung einer Arbeitsunfähigkeit und der Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit dienen.

Dazu kann zum Beispiel gehören:

- (Wieder-)Einarbeitung bzw.
- innerbetriebliche Qualifizierung oder Weiterbildung
- ergonomische bzw. barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes
- Anpassung von Arbeitszeiten
- individuelle Pausengewährung
- Information der KollegInnen (z.B. für medizinische Notfälle)
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Rehabilitationsmaßnahme (ambulant oder stationär)
- Belastungserprobung
- Arbeitsfindungsmaßnahmen
- Qualifizierungsmaßnahmen

- Änderung der Arbeitsbereiche
- Inanspruchnahme von Leistungen der medizinischen Rehabilitation
- individuelles arbeitsplatzbezogenes Gesundheitstraining (z.B. Rückenschule durch die BG)
- Nutzung von PatientInnenschulungen bei chronischen Erkrankungen
- arbeitsmedizinische Beratung bzw. medizinisches Notfallmanagement
- Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes (u.a. Gefährdungsanalysen, Vorsorgeuntersuchungen, Vorsorgeleistungen – z.B. Grippeschutzimpfungen)
- Sucht- bzw. Mobbing-Prävention

4. **Abschluss des BEM:**
   Zum Abschluss eines BEM sollte eine Bewertungsrunde stattfinden.

Abschließend:

➔ Bei Fragen zum Thema wenden Sie sich bitte direkt an ihre/n ArbeitgeberIn.
Auch eine Rücksprache mit Personal- oder Betriebsrat kann zielführend sein.

➔ Das BEM-Verfahren kann eine Chance darstellen, den Arbeitsplatz zu erhalten und die eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Hinweis: Die vorgenannten Informationen bieten keinen Anspruch auf Vollständigkeit - alle Angaben ohne Gewähr!