

Anspruch auf BEM haben langzeiterkrankte Mitarbeitende. D.h.: Sie müssen in den zurückliegenden zwölf Monaten länger als sechs Wochen krankheitsbedingt an ihrem Arbeitsplatz gefehlt haben. Für das BEM-Verfahren ist es unerheblich, ob Sie immer die gleiche Krankheit hatten, oder ob unterschiedliche Erkrankungen vorlagen.

Ihr Dienstgeber muss Ihnen bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung das BEM anbieten. Unabhängig davon können Sie schon vorher ein BEM-Verfahren formlos beantragen. Der Anspruch ist im § 167, Absatz 2 SGB IX gesetzlich verankert.

Im BEM geht es zunächst um die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und somit um die Erhaltung des Arbeitsplatzes. Durch BEM soll unter anderem chronischen Erkrankungen, sowie drohender Behinderung vorgebeugt werden.

Durch BEM soll auch Arbeitsplatzverlust, Arbeitslosigkeit, ALG II oder gar eine drohende Erwerbsminderungsrente vermieden werden.

BEM kann gelingen, wenn sich der/die betroffene Mitarbeitende darauf einlässt.

Das BEM Verfahren besteht aus mehreren Schritten: Zunächst werden die Krankenstände erfasst und herausgefiltert, wer langzeiterkrank ist.

Das BEM-Team wird vor Ort gebildet. Der Besetzung des Teams stimmt die MAV im Zustimmungsverfahren zu und entscheidet somit über die Besetzung mit. Weitere Personen können bei Bedarf und mit Zustimmung des betroffenen Mitarbeitenden zum Verfahren hinzugezogen werden.

Zunächst nimmt ein Mitglied des BEM-Teams persönlich Kontakt mit Ihnen auf und klärt ab, ob Sie sich am BEM-Verfahren beteiligen wollen.

Möchten Sie das BEM-Verfahren nicht durchführen, wird Ihre Ablehnung in die Personalakte aufgenommen.

Wollen Sie die Durchführung, werden Sie zu einem ersten Gesprächstermin mit dem BEM-Team eingeladen. Dort wird mit Ihnen das Verfahren genau besprochen und Sie werden konkret über Ziele und Grenzen des Verfahrens informiert. Sie können zum Erstgespräch eine Person Ihres Vertrauens mitbringen und selbst Fragen stellen.

Ihre Daten unterliegen dem Datenschutz, sie werden nur mit Ihrem Einverständnis erhoben und dokumentiert. Grundsätzlich sind BEM-Akten getrennt von den Personalakten aufzubewahren. Alle Ihre Daten dürfen nur mit Ihrem Einverständnis erhoben und aufbewahrt werden. Die BEM-Akte ist 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens vollständig zu vernichten. Sie als Mitarbeitende/r haben jederzeit das Recht, Ihre BEM-Akte einzusehen.

In der Fallbesprechung wertet das BEM-Team die ihm vorliegenden Informationen aus, dokumentiert die Ergebnisse und erstellt eine Situationsanalyse. Aus dieser Situationsanalyse ergeben sich mögliche Maßnahmen.

Mögliche Maßnahmen sind individuell und müssen auf die jeweilige Situation passen. Wir wollen hier einige Beispiele aufzählen, diese sind jedoch nicht abschließend:

Medizinische Rehabilitationsmaßnahmen, wie z.B.: Stufenweise Wiedereingliederung über die Krankenkasse, Durchführung einer Reha oder Kur, Durchführung begleitender Maßnahmen (Krankengymnastik, Ergo- oder Physiotherapie).

Beratungs- und Betreuungsangebote

z.B.: Schuldner- oder Suchtberatung, Psycho-, Lebens-, oder Familientherapie, Supervision, Coaching.

Änderung der Arbeitszeit: wie z. B.: befristete Deputatsänderung, Arbeit zu bestimmten Zeiten (Stichwort: Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf), Beantragung einer Teilerwerbsminderungsrente.

Räumliche und/oder organisatorische Veränderung des Arbeitsplatzes:

z. B.: in Form von Stehpult, größerem Bildschirm, Kontaktzeiten einrichten (mit dem Ziel, Ruhearbeitszeiten für Konzentrationsaufgaben zu gewinnen), Arbeitsergonomie verbessern, z. B.: Beleuchtung, Lärmschutz, Änderung der Arbeitsablauforganisation, Heim- bzw. Telearbeitsplatz, Umsetzung, Wechsel der Einsatzstelle.

Präventionsmaßnahmen sind verpflichtend durchzuführen, z. B. müssen Gefährdungsbeurteilungen erstellt- und Arbeitsplatzbegehungen durch Personen des Arbeitsschutzes durchgeführt werden.

Maßnahmen werden besprochen und mit der/dem Mitarbeitenden gemeinsam festgelegt sowie dokumentiert. Hieraus resultiert der persönliche Maßnahmeplan.

Die Eingliederungsvereinbarung wird auf der Grundlage der persönlichen Maßnahmen schriftlich festgelegt.

Herr oder Herrin des Verfahrens ist immer der/die Mitarbeitende. Er oder sie kann das Verfahren zu jedem Zeitpunkt abbrechen. Der Abbruch wird in der Personalakte dokumentiert

Ende des BEM-Verfahrens ist dann, wenn das BEM-Team und/oder der/die Mitarbeitende der Auffassung sind, dass alle Maßnahmen ausgeschöpft sind.

Nutzen Sie die Chance eines BEM-Verfahrens:

Nehmen Sie das Erstgespräch wahr

Nehmen Sie eine Vertrauensperson mit

Ihre MAV berät und unterstützt Sie gerne

Kontaktdaten der Mitarbeitervertretung



BEM Betriebliches Eingliederungs Management

Als Chance für Sie, wenn Sie in den zurückliegenden 12 Monaten länger als 6 Wochen erkrankt waren. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Erkrankung unterbrochen oder ununterbrochen bestanden hat.

BEM ist die strukturierte Suche mithilfe interner und externer Partner nach einem individuell angepassten Arbeitsplatz für leistungs-geminderte Mitarbeitende

BEM hat zum Ziel, Maßnahmen zu finden, die möglichst zur Erhaltung, Verbesserung und Wiederherstellung der Gesundheit betroffener Mitarbeitenden beitragen.