

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Wozu dient das BEM?

Im Mai 2004 wurden die Vorschriften zur Prävention in § 84 SGB IX erweitert und das Betriebliche Eingliederungsmanagement als gesetzliche Regelung eingeführt. Sein Ziel ist es Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Was bedeutet BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind.

Wann wird das BEM angewendet?

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement ist durchzuführen, wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement gilt für alle Beschäftigte – egal ob behindert oder nicht behindert.

Wer muss handeln?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Initiative für das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu ergreifen. Das heißt, er muss zunächst mit dem betroffenen Mitarbeiter Kontakt aufnehmen. Dies erfolgt zunächst im Rahmen eines Präventionsschreibens. Für alle folgenden Schritte und Maßnahmen ist die Zustimmung und Beteiligung des Mitarbeiters erforderlich. Außerdem sind der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Ferner können weitere betriebliche Partner einbezogen werden. Zur Unterstützung stehen auch externe Partner, wie die Rehabilitationsträger und das Integrationsamt, zur Verfügung.

Ist das BEM freiwillig?

Ja, der Mitarbeiter kann auch ein BEM ablehnen, dies muss er auch nicht begründen. Bei einer krankheitsbedingten Kündigung und einem darauf folgenden Verfahren vor dem Arbeitsgericht kann sich jedoch der Mitarbeiter nicht darauf berufen, dass kein Versuch unternommen wurde, den Arbeitsplatz leidensgerecht anzupassen.

Muss der Arbeitgeber die Interessenvertretungen informieren?

Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung haben darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seine Pflicht zur Durchführung eines Betriebliches Eingliederungsmanagements erfüllt. Dies ist nur möglich, wenn sie darüber informiert werden, dass ein Mitarbeiter innerhalb der letzten 12 Monate 6 Wochen arbeitsunfähig war.