



## **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Gerade das Thema Arbeitsunfähigkeit ist ein ganz besonders schwieriges Thema. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen sich oft Druck möglichst schnell wieder gesund zu sein, der Arbeitgeber dahingegen „traut“ sich nicht nachzufragen. Ein Gespräch über akute Situationen erscheint oft extrem schwierig.

Aber notwendig ist es dennoch. Vor allem bei lang andauernden oder häufigen Arbeitsunfähigkeiten, die zu Lasten des Teams gehen, ist eine Perspektivenklärung für alle Beteiligten von Vorteil. Denn zum Wohle der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter soll der Druck möglichst gering gehalten werden und gesundheitsfördernde Faktoren gestärkt werden. Dafür kann die Unterstützung des Arbeitgebers hilfreich oder in bestimmten Situationen sogar zwingend notwendig sein.

Das SGB IX macht dazu einen Vorschlag wie solche Situationen „besprechbar“ gemacht werden können. Der Gesetzestext stellt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in den Vordergrund und schützt gleichzeitig die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weder Kontrollgedanken noch ein Generalverdacht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber sind hier Hintergrund, sondern vielmehr das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber ist im Sinne der Prävention gesetzlich dazu verpflichtet, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von 12 Monaten insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, ein sogenanntes „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ anzubieten. Seit Mitte 2013 führen wir dieses Angebot bereits erfolgreich durch. (§ 167 Abs. 2 SGB IX)

Im Vordergrund des Gesetzes und auch der Beweggründe der IFI steht also der Nutzen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Angebot eines BEM bietet die Möglichkeit Unterstützung zu erhalten, Druck zu verringern und zum Beispiel auch Dinge offen zu machen, die eventuell von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht immer leicht anzusprechen sind.

Dabei setzt das betriebliche Eingliederungsmanagement zu jedem Zeitpunkt die Beteiligung der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters und deren/ dessen Zustimmung voraus.

Nimmt die betroffene Mitarbeiterin/ der betroffene Mitarbeiter das Angebot an, findet ein Erstgespräch statt. Ziel dieses Gespräches ist es herauszufinden, ob die Arbeitsunfähigkeit ursächlich mit den Arbeitsbedingungen in Zusammenhang steht. Gesucht wird dabei nach Auslösern für die Erkrankung und nach Möglichkeiten gesundheitsverbessernde Umstände zu schaffen, falls erforderlich.

Je nach Wunsch der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters kann das Gespräch mit Beteiligung des Betriebsrates oder z.B. auch des Integrationsamtes (bei Behinderung) erfolgen.

Sollte die Einladung abgelehnt werden, so wäre das Verfahren damit bereits abgeschlossen.

## Ablaufplan BEM

