

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
im Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie
-Standort Hildesheim-

Aufgrund von § 84 Abs. 2 S. 1 Sozialgesetzbuch IX ist der Arbeitgeber/Dienstherr **verpflichtet**, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der **letzten 12 Monate länger als 6 Wochen** ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen.

Was ist das BEM?

BEM ist ein Instrument der Personalentwicklung, das darauf abzielt, Arbeits- und Dienstunfähigkeiten der Beschäftigten zu überwinden, bzw. neuen Arbeits- und Dienstunfähigkeiten vorzubeugen.

Wer ist hiervon erfasst?

Alle Beschäftigten, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits-/dienstunfähig waren. Hierbei ist unerheblich, ob die Erkrankungen eine oder mehrere Krankheitsursachen haben. Das BEM gilt für **alle Beschäftigten**, nicht nur für schwerbehinderte oder gleichgestellte.

Wem nützt das?

Nutzen können alle Beteiligten dieses Verfahrens haben. Die/Der Beschäftigte erhält Hilfestellung durch die Dienststelle ihre/seine Beschäftigungsfähigkeit trotz gesundheitlicher Probleme zu sichern, was letztendlich auch zu einer höheren Motivation und Arbeitszufriedenheit der/des betroffenen Beschäftigten führt. Die Dienststelle erhofft sich geringere Ausfallzeiten und damit eine verbesserte Arbeitsqualität der gesamten Dienststelle, sowie eine höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit aller Beschäftigten.

Wer macht das?

Zur Durchführung des BEM hat die Dienststelle eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Sie arbeitet unter Federführung des Teams 3Z1 und besteht aus:

XXXX (örtlicher Personalrat)	Tel:
XXX (Gleichstellungsbeauftragte)	Tel:
XXX (Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen)	Tel:
XXX (Schwerbehindertenbeauftragter des Arbeitgebers)	Tel:
XXX (Arbeitskreis Gesundheit)	Tel:
XXX (Team 3Z1)	Tel:
XXX (Betriebsärztin)	Tel:

Stand:

Wie läuft das ab und welche Rechte habe ich als Beschäftigte/r ?

Die Dienststelle (3Z1) nimmt mit der/dem jeweiligen Beschäftigten, bei der/dem die o.a. Voraussetzungen vorliegen, Kontakt auf. Sie bietet ihr/ihm ein Gespräch mit einer Vertrauensperson ihrer/seiner Wahl aus der o.a. Arbeitsgruppe „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ an.

Die/der Beschäftigte entscheidet, ob sie/er dies Gesprächsangebot annimmt oder nicht.

Wenn nicht, dann findet für diese/n Beschäftigte/n kein BEM statt; wobei darauf hingewiesen wird, dass alle anderen Maßnahmen, die vom Arbeitgeber/Dienstherren aufgrund tarif- oder dienstrechtlicher Vorschriften einzuleiten sind, unabhängig hiervon weiterlaufen. Auch hierbei bestehen häufig Mitwirkungspflichten der Beschäftigten. Das Freiwilligkeitsprinzip bezieht sich lediglich auf die Teilnahme am BEM.

Wenn die/der Beschäftigte am BEM teilnehmen möchte, so kann sie/er mit einer Person ihres/seines Vertrauens aus der o.a. Arbeitsgruppe Kontakt aufnehmen und mit dieser besprechen, ob und wie weiter vorgegangen werden soll.

In das weitere Verfahren ist dann in jedem Fall das Team 3Z1 mit einzubeziehen; auf Wunsch der/des Beschäftigten eine/ein Vertreter des Personalrates, bei weiblichen Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragte und bei schwerbehinderten Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretung.

In diesem Kreis wird dann besprochen, ob und wenn ja, welche Maßnahmen notwendig sind, um eine schnellere Rückkehr in die Dienststelle zu erreichen und/oder erneuten Arbeitsunfähigkeiten entgegen zu wirken.

Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

- Änderung der Arbeitsplatzsituation (Gespräch mit Teamsprecher/anderen Teammitgliedern, Veränderung des Arbeitsplatzes),
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfsmitteln,
- ggf. Arbeitsplatzwechsel
- Aufklärung und Unterstützung bei der Beantragung von Maßnahmen durch Rehabilitationsträger
- Stufenweise Wiedereingliederung während der Arbeits-/Dienstunfähigkeit

Selbstverständlich werden alle Informationen, über die sich die Gesprächsteilnehmer ausgetauscht haben, streng vertraulich behandelt.

Hat es was gebracht?

Um die Wirksamkeit des BEM zu überprüfen, erhält jede/r Teilnehmer/in des BEM ab Ende der Maßnahme die Gelegenheit das Verfahren aus ihrer/seiner Sicht zu bewerten. Hierdurch wird der Arbeitsgruppe die Möglichkeit gegeben, das Verfahren ggf. anzupassen.

Stand: