

Was ist ein BEM?

BEM

bedeutet „Betriebliches Eingliederungsmanagement“.

BEM

ist eine gesetzliche Vorgabe für alle Beschäftigten aus der Präventionsvorschrift im Sozialgesetzbuch
-Neuntes Buch (SGB IX § 167 Abs. 2)

BEM

umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen dauerhaft an ihrem Arbeitsplatz zu halten.

BEM

erfolgt nur mit Zustimmung der Beschäftigten. Über mögliche Folgen einer Ablehnung informieren Personalrat und Schwerbehindertenvertretung.

BEM

ist eine Präventionsmaßnahme und unterscheidet sich von einem Gespräch zur Wiedereingliederung.

Wann erfolgt ein BEM?

Ist ein Beschäftigter innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt, so ist der Arbeitgeber (Bezirksregierung) verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM anzubieten.

Dies gilt sowohl für länger andauernde Arbeitsunfähigkeit als auch für mehrere Kurzerkrankungen.

Da präventive Maßnahmen besser greifen, je eher sie einsetzen, erfolgt das Gesprächsangebot möglichst frühzeitig.

Auch der Beschäftigte kann von sich aus ein BEM-Gespräch bei der Bezirksregierung beantragen.

Personalrat und Schwerbehindertenvertretung unterstützen auf Wunsch bei der Gesprächsvorbereitung sowie bei der Erarbeitung individueller Lösungsmöglichkeiten.

Wie läuft ein BEM ab?

Die Bezirksregierung nimmt i.a. per Brief Kontakt mit dem Beschäftigten auf und bietet ein Gespräch an (Anhörung).

Der Beschäftigte nimmt das BEM-Angebot an, wählt als Gesprächsführung entweder die Schulleitung oder (in besonderen Fällen) die Bezirksregierung sowie Gesprächspartner ihres Vertrauens und bereitet mit ihnen das Gespräch anhand des Leitfadens vor. Die Vereinbarungen werden dokumentiert.

oder

Der Beschäftigte stimmt dem BEM nicht zu. Das BEM-Verfahren ist beendet. Die Dienststelle entscheidet über das weitere Vorgehen, z. B. ob sie die Beendigung einer begonnenen Behandlung abwarten oder eine amtsärztliche Untersuchung anordnen will.

