

### Teilnehmende

Zu den BEM-Gesprächen kann der Arbeitgeber nach Bedarf weitere Teilnehmende einladen. Jede Einladung wird vorher mit dem betroffenen Mitarbeiter abgesprochen.

Weitere Teilnehmende können sein: Personalmitarbeitende des Diakonie Service-Zentrum, der Betriebsarzt/die Betriebsärztin oder Vertretende des Integrationsamtes, der Krankenkassen, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft, Agentur für Arbeit oder eine persönliche Vertrauensperson.

### Abschluss

Ein BEM-Verfahren wird abgeschlossen, wenn die Zustimmung des Betroffenen zurückgenommen wurde. Auch wenn einvernehmlich festgestellt ist, dass keine Veränderung möglich ist, ist das BEM-Verfahren beendet.

Alle Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht. Sie können sich die Unterlagen Ihres BEM-Verfahrens aushändigen lassen. In der Personalakte wird nur vermerkt, dass ein BEM-Verfahren angeboten wurde und zu welchen Ergebnissen es geführt hat.

### Diakonie im Oldenburger Land

Diakonie Service-Zentrum Oldenburg

Kastanienallee 9-11  
26121 Oldenburg  
[www.dso-ol.de](http://www.dso-ol.de)

### BEM-Ansprechpersonen

Ihre Einrichtungsleitung und Personalreferate aus dem Diakonie Service-Zentrum  
Tel. 0441 / 21001-50  
[personal\\_recht@diakonie-ol.de](mailto:personal_recht@diakonie-ol.de)

# BEM



Betriebliches  
Eingliederungs-  
management

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Es trägt den etwas sperrigen Namen „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und wird deswegen kurz „BEM“ genannt. Hinter der eher technischen Beschreibung verbirgt sich ein Verfahren zur Wiedereingliederung nach längerer oder häufiger Arbeitsunfähigkeit.

## Ziele

Mit BEM sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Die Rückkehr in den Arbeitsprozess positiv gestalten
- Mitarbeitenden den Arbeitsplatz erhalten
- Vorbeugung und Überwindung von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit
- Beiträge zur Erhaltung, Verbesserung und Wiederherstellung der Gesundheit von Mitarbeitenden

## Wann beginnt BEM?

Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, Mitarbeitenden ein Verfahren zur betrieblichen Wiedereingliederung anzubieten, wenn sie länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig erkrankt sind. Mitarbeitende können das Angebot ablehnen. Sie verlieren dadurch aber die Chance, ihren Arbeitsplatz zu verändern und den individuellen Bedürfnissen anzupassen.

Nutzen Sie die Gelegenheit zum Gespräch. Gestalten Sie Ihren Arbeitsplatz so mit, dass er Ihren Bedürfnissen entspricht. Damit Sie bei solchen Gesprächen nicht alleine sind, stehen Ihnen sofern gewünscht eine Vertrauensperson oder ggf. eine Person Ihrer Mitarbeitenden- oder Schwerbehindertenvertretung zur Seite.

## Verfahren



### Das BEM-Verfahren

Der Arbeitgeber ergreift die Initiative, sobald die krankheitsbedingten Fehltage sechs Wochen innerhalb eines Jahres übersteigen. Auch wenn Sie noch nicht an den Arbeitsplatz zurück gekehrt sind, erhalten Sie eine Einladung zum Gespräch. In diesem Gespräch wird das BEM-Verfahren erläutert. Es wird über den Grund des Verfahrens gesprochen. Es werden gemeinsame Ziele benannt und Schritte zur Umsetzung verabredet.

Auch wenn Formulierungen, die im Laufe des BEM verwendet werden, manchmal kompliziert und juristisch klingen, haben sie nur ein Ziel: Zusammen mit Ihnen Möglichkeiten zu finden und Absprachen darüber zu treffen, wie Ihr Arbeitsplatz künftig aussehen soll und welche Tätigkeiten Sie übernehmen können.

## Angebote

### Das Erstgespräch

Beim BEM-Erstgespräch können Sie über Ursachen für Ihre Erkrankung sprechen. Dabei interessiert vor allem, ob es einen Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen gibt. Gemeinsam werden Lösungsansätze und Perspektiven entwickelt und bei Bedarf weitere BEM-Gespräche vereinbart.

### Themen können sein:

- Möglichkeiten der Medizinischen Rehabilitation
- Arbeitsplatzanalyse zur Klärung betrieblicher Ursachen
- Leidengerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- Verbesserung der technischen oder ergonomischen Ausstattung
- Anpassung der Arbeitszeit
- Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung
- Angebot einer speziellen medizinischen oder psychologischen Maßnahme
- Begleitende Gespräche mit Betriebsarzt oder -ärztin
- Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Qualifizierung oder Umschulung
- Gegebenenfalls kann auch über den Wechsel an einen anderen Arbeitsplatz oder eine (teilweise) Erwerbsunfähigkeitsrente nachgedacht werden.