

## **Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)**

Mit Einführung des SGB IX im Jahre 2001 und der Novellierung 2004 besteht die gesetzliche Forderung des § 84 Abs. 2 an den Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Diese Regelung verpflichtet den Arbeitgeber unter Beteiligung der Interessenvertretungen der Beschäftigten (Schwerbehindertenvertretung, Personal- und Betriebsräte) für Mitarbeiter, die länger als 6 Wochen ununterbrochen oder innerhalb eines Jahres insgesamt 6 Wochen arbeitsunfähig sind, nach Möglichkeiten zu suchen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Ziel dieser Maßnahme soll die langfristige Sicherung des Arbeitsplatzes für die Betroffenen sein.

Das BEM gilt nach dem Willen des Gesetzgebers für alle Beschäftigten, somit auch für die Angestellten und Beamten im öffentlichen Dienst.

Der Gesetzgeber fordert ein Betriebliches Eingliederungsmanagement, lässt aber dem Arbeitgeber Gestaltungsräume, das BEM entsprechend seiner örtlichen und betrieblichen Gegebenheiten selbst auszugestalten und zu regeln.

### **Was kann Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement bewirken?**

Ziel ist es, durch BEM gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitern und den Beteiligten gemäß §§ 93 ff. SGB IX zu klären:

- Wie kann die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden?
- Wie kann erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden?
- Mit welchen Leistungen und/ oder Hilfen kann dies möglicherweise geschehen?
- Wie kann der Arbeitsplatz, das Beschäftigungsverhältnis langfristig gesichert werden?

Um diese Zielstellung zu erreichen, sind in erster Linie der Arbeitgeber und die jeweilige Interessenvertretung der Mitarbeiter gefordert. Aber sie stehen dieser umfassenden Aufgabe nicht allein gegenüber und haben die Möglichkeit sich der verschiedensten Fachdienste der jeweiligen Sozialleistungsträger (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, UV-Träger, Integrationsämter) zu bedienen.

Nicht nur für den Mitarbeiter bietet ein solches Verfahren Vorteile, sondern der Arbeitgeber hat mit seiner Rolle als „Frühwarner“ alle Fäden in der Hand, die erfahrenen, qualifizierten Mitarbeiter, auch unter dem Gesichtspunkt der demographischen Entwicklung, langfristig im Arbeitsprozess zu sichern und krankheitsbedingte Kosten zu minimieren.