

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Geschichtliche Entwicklung	2
2. Die gesetzliche Regelung im Überblick	2
3. Ziele des BEM	2
4. Schritte des BEM - Verfahrens	3
5. Maßnahmen	4
6. Leitbild	4
7. Kontakt	5



1. Geschichtliche Entwicklung

Im Jahr 2004 wurde vom Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch IX die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in Unternehmen und Behörden festgeschrieben. Das BEM bei der Stadt Dortmund wurde systematisch zum 01.02.2013 im Rahmen einer einjährigen Pilotphase eingeführt. Während der Pilotphase wurde die Stelle administrativ und konzeptionell aufgebaut und entwickelt. Zeitgleich entwickelte sich eine immer stärkere Vernetzung mit internen und externen Kooperationspartnern.

2. Die gesetzliche Regelung im Überblick

BEM ist ein Angebot und Hilfe des Arbeitgebers/Dienstherrn. BEM richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder mit Unterbrechungen arbeitsunfähig krank waren oder sind. Die Verpflichtung für den Arbeitgeber/Dienstherrn zur Durchführung des BEM dazu ergibt sich aus § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX.

Arbeitsunfähigkeitszeiten können viele Ursachen haben. Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, des Gesundheitszustandes und des Leistungsvermögens der Mitarbeiter/innen zu treffen, gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/Dienstherrn.

Die Ausgestaltung des BEM-Prozesses obliegt dem einzelnen Arbeitgeber/Dienstherrn. Diese Freiheit ermöglicht Gestaltungsspielräume, um das BEM auf die Situation und die Bedarfe des jeweiligen Arbeitgebers und seiner Beschäftigten anzupassen.

3. Ziele des BEM

Das BEM soll dazu beitragen, aktuelle Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden und weiteren Arbeitsunfähigkeitszeiten vorzubeugen. Es dient dazu, den Arbeitsplatz und damit die Fachlichkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu sichern.

Es handelt sich somit um eine Maßnahme zugunsten der Mitarbeiterschaft.



4. Schritte des BEM - Verfahrens

a. Information:

Die betroffenen Beschäftigten werden schriftlich über die Ziele des BEM informiert und zu einem persönlichen Gespräch eingeladen.

b. Erstgespräch:

Im Erstgespräch informiert die Ansprechpartnerin des BEM über die Möglichkeiten und Ziele des BEM unter Berücksichtigung der persönlichen Situation des Betroffenen. Diese entscheiden nach erfolgter Beratung, ob sie am BEM-Prozess teilnehmen oder das Angebot ablehnen möchten.

c. Folgegespräche

Je nach Einzelfall kann in weiteren Gesprächen geklärt werden, wie die Rückkehr an den Arbeitsplatz erfolgen soll. Maßnahmen werden konkret vereinbart sowie fair und konstruktiv umgesetzt. An den Gesprächen können mit Zustimmung der Betroffenen weitere interne und externe Partnerinnen und Partner teilnehmen.

d. Rückkehr an den Arbeitsplatz

Die Rückkehr an den Arbeitsplatz wird von der Ansprechpartnerin des BEM koordiniert. Die Wirkung der Maßnahmen wird reflektiert, um ggf. rechtzeitig nachsteuern zu können.

e. Ende des BEM

Das BEM ist abgeschlossen, wenn die vorher definierten Ziele erreicht wurden beziehungsweise einvernehmlich festgestellt wird, dass sich diese nicht erreichen lassen.

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig und kann von den Betroffenen abgelehnt werden. Auch eine vorzeitige Beendigung ist auf Wunsch des Betroffenen jederzeit möglich.

Die BEM-Gespräche werden mit den Mitarbeiter/innen wertschätzend und aktivierend durchgeführt. Die Umsetzung entwickelter Hilfsmaßnahmen im Rahmen eines BEM -Verfahrens wird von den Ansprechpartnerinnen des BEM koordiniert und die Betroffenen werden unterstützt.



5. Maßnahmen

Im Eingliederungsprozess kommen je nach Einzelfall vielfältige Maßnahmen unter Beteiligung zahlreicher Akteure in Betracht. Als Maßnahmen sind beispielhaft zu nennen:

- Präventionsangebote zur Gesundheitsförderung (BGF oder Krankenkassen)
- Verweis auf Möglichkeiten der Hilfe zur Selbsthilfe (z. B. Beratungsstelle für Beschäftigte der Stadt Dortmund, Integrationsfachdienst, Vertrauensmann der Schwerbehinderten)
- Beratung zur Inanspruchnahme von Fördergeldern für Schwerbehinderte
- Verbesserung von technischen Ausstattungen im Hinblick auf leidensgerechte Arbeitsplätze (in Zusammenarbeit z. B. mit dem Arbeitssicherheitstechnischen Dienst bzw. dem Fachdienst für schwerbehinderte Menschen im Beruf)

6. Leitbild

Das Eingliederungsmanagement soll helfen, dass Menschen gesund bleiben und arbeiten können. Dabei sollen die bei der Stadt Dortmund bereits vorhandenen Strukturen und Möglichkeiten genutzt werden.

Wir setzen dabei auf den Erfahrungs- und Gedankenaustausch sowie auf die konstruktive Zusammenarbeit mit allen am Eingliederungsmanagement Beteiligten.

Wir sehen respektvollen Umgang, Wertschätzung, Einfühlungsvermögen und Diskretion als Richtschnur unserer Arbeit.



8. Kontakt



Elke Göder-Schwenzfeier

☎ (0231) 50 2 27 46

E-Mail: egoeder-schwenzfeier@stadtdo.de



Birgit Helm

☎ (0231) 50 2 54 58

E-Mail: bhelm@stadtdo.de



Inga Schulte

☎ (0231) 50 2 58 55

E-Mail: ischulte@stadtdo.de

Büros
Markt 10 (neben BVB-Fanshop)
44137 Dortmund
1. Etage, Räume 119, 125 und 126

