

## Dr. med. Johann I. Gips

Facharzt für Arbeitsmedizin  
und Allgemeinmedizin  
Umweltmedizin  
Nikotintherapeut

Brenzelpatt 3, 33334 Gütersloh  
Telefon: 05241 23 20 876  
D1 Mobil: 0171 601 1380  
FAX: : 03221 110 5662  
M@il: [info@dr-gips.de](mailto:info@dr-gips.de)  
Internet: [www.dr-gips.de](http://www.dr-gips.de)



## Betriebliches Eingliederungsmanagement ( BEM), eine WIN-WIN-Geschichte

### Sinn und Zweck des BEM:

Das BEM nach §84 Abs. 2 SGB IX dient der

- Beendigung der Arbeitsunfähigkeit,
- soll die Wiedereingliederung nach Krankheit fördern und
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen.

Im Vordergrund steht immer die Aufrechterhaltung des bestehenden Arbeitsverhältnisses und das BEM ist eine Umsetzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Ist eine Weiterbeschäftigung nicht mehr sinnvoll möglich, dient die Durchführung des BEM – vor Überprüfung einer innerbetrieblichen Umsetzung /Qualifizierung u.ä. - der Interessenabwägung vor einer evtl. Kündigung.

Somit gehört der BEM-Prozeß in den Bereich der betrieblichen Prävention.

## Zielgruppen des BEM:

- Langzeiterkrankte mit einer Arbeitsunfähigkeitszeit ununterbrochen von größer gleich 6 Wochen pro anno und
- wiederholt Kranke mit einer AU-Zeit „in Richtung“ sechs Wochen pro anno.

## Ablauf:

Der sog. „BEM-Kreis“ setzt sich aus betroffenem Mitarbeiter, der vorgesetzten Person, einem Vertreter jeweils der Personalabteilung und dem Betriebsrat und dem Betriebsarzt zusammen. Weitere Personen können hinzugezogen werden je nach Einzelfall und Problemstellung (Schwerbehindertenvertreter, Suchthelfer, Fachberater etc..).

Dem BEM-Kreis werden in der Mehrzahl der Fälle bereits innerbetriebliche Gespräche vorangegangen sein, z.B. in der Form vom:

- RÜCKKEHRGESPRÄCH: Kontaktaufnahme durch den Vorgesetzten nach jeder früheren betrieblichen Abwesenheit.
- FÜRSORGEGESPRÄCH: (entspricht ungefähr dem BEM i.S.d. § 84 SGB IX im kleineren Kreis): ist immer in den Fällen ratsam, in denen beim Mitarbeiter Auffälligkeiten vorhanden sind, diese dem Vorgesetzten oder Kollegen auffallen und es von betrieblichem Interesse ist. (z.B. Zusammenhang zw. durchgemachter Erkrankung und betrieblichen Gegebenheiten klären; bereits bekannte Erkrankungen treten erneut im betrieblichen Kontext auf, sog. arbeitsbedingte Erkrankung klären).

-

Mögliche Reaktionen: Verhaltensempfehlungen an den Mitarbeiter, Stellungnahme zur Prognose, Prüfung des

Arbeitsplatzes durch Betriebsarzt und SiFa. Evtl. Vornahme von Veränderungen am bisherigen Arbeitsplatz, evtl. Versetzung / Qualifizierung als neue Chance oder ultima ratio.

Es müssen alle Informationen / Gespräche gesammelt und dokumentiert werden. Wichtige Vereinbarungen sollten durch den Mitarbeiter unterschrieben werden, diese sind ihm „zur Kenntnisnahme“ auszuhändigen.

Das BEM-Protokoll muss getrennt von der Personalakte geführt werden und am besten von einem Vertreter der Personalabteilung.

Der Erfolg oder Mißerfolg der getroffenen Maßnahmen muss nach einer gewissen Zeit übergeprüft und protokolliert werden.

Im negativen Fall benötigt der Arbeitgeber alle im BEM gesammelten Informationen, die für eine spätere gerichtliche Auseinandersetzung wichtig sind. Ohne den lückenlosen Nachweis der langwierigen Bemühungen um Erhalt des Arbeitsplatzes ist er von juristischer Seite meist im Nachteil.

Aus meiner langjährigen Erfahrung ist das BEM eine hervorragende Methode, den Arbeitsplatz des Betroffenen zu sichern und von dem Betrieb durch ein langes Aussitzen von Problemen Schaden zu nehmen, also eine WIN-WIN-Konstellation!

Im Falle des Scheiterns ist es oft für den Betroffenen von Vorteil, nicht so lange aus dem Arbeitsprozeß heraus zu sein. Er kann so schneller erfahren, daß eine Weiterbeschäftigung für ihn nicht sinnvoll und möglich ist und er ist so motivierter, schneller für sich nach Alternativen zu suchen.

Dr. med. Johann I. Gips  
Ihr Betriebsarzt