

CHECKLISTE

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die rechtlichen Grundlagen für das BEM sind im neunten Sozialgesetzbuch, §167, Absatz 2 geregelt. Allerdings bleibt Ihnen bei der Umsetzung im Betrieb viel Freiraum, wie Sie das BEM gestalten. Überlegen Sie gemeinsam mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin, welche Möglichkeiten zur Eingliederung es gibt und wie Sie diese umsetzen können.

Wie gehe ich bei einem BEM-Gespräch vor?

Voraussetzung prüfen: Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter war in den vergangenen zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen krank. Ob zusammenhängend oder nicht, spielt keine Rolle.

Ich lade schriftlich zu dem Gespräch ein.

Ich baue vor dem Gespräch Vertrauen auf, indem ich persönlich mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin rede.

Ich weise die Angestellte oder den Angestellten darauf hin, dass für sie oder ihn die Teilnahme am BEM freiwillig ist. Die Einladung kann sie oder er ohne Begründung ablehnen.

Ich hole die Zustimmung (oder Ablehnung) zum Gespräch schriftlich ein.

Mir ist klar, dass ich in jedem Fall verpflichtet bin, die Angelegenheit vertraulich zu behandeln. Das thematisiere ich auch im Gespräch.

Ich kläre mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer, ob jemand vom Betriebs- / Personalrat am Gespräch teilnehmen soll.

Bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten lade ich darüber hinaus die Schwerbehindertenvertretung zum Gespräch ein. Externe Berater zusätzlich hinzuzuziehen, kann sinnvoll sein. Das kann ein Betriebsarzt bzw. eine Betriebsärztin sein. Außerdem können Integrationsämter oder Kammern technisch beraten.

Ich halte den Prozess des BEM schriftlich in einer sogenannten BEM-Vereinbarung fest.