

Gesetzliche Grundlage

§ 167 Abs. 2 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.....

BEM-Angebot
durch **AG** bei
langandauernder AU

Zustimmung +
Beteiligung der
betroffenen Person

Überwindung
+ Vorbeugung von AU
sowie Erhalt des AP

Professionelle Haltung im BEM



(KI-generiert)

Selbstreflektion

Bewusste Auseinandersetzung mit eigenen Werten, Überzeugungen und Handlungsmustern als Basis professionellen Handelns

Verantwortung

Übernahme von Verantwortung für Entscheidungen im Spannungsfeld zwischen individuellen Bedürfnissen und betrieblichen Anforderungen

Balance

Ausgewogenes Zusammenspiel von Fachkompetenz, wirtschaftlicher Vernunft und humanistischen Werten

(modifiziert nach BGW, 2019; Pöser; Becke & Schwerdt, 2027)

Bedarf feststellen



Anspruchsberechtigung (WER?)

Bestimmt, **wer** grundsätzlich Anspruch auf ein BEM-Verfahren hat.

- Personenbezogener **Geltungsbereich**
- Alle Beschäftigten im Arbeitsverhältnis
- Unabhängig von:
 - Vertragsform
 - Arbeitszeit
 - Hierarchieebene



Auslöser (WANN?)

Bestimmt, **wann** ein BEM-Verfahren eingeleitet werden muss.

- **Konkretes Ereignis** als Startpunkt
- Aktiviert Arbeitgeberpflicht
- Zeit- und tatbestandsbezogen



Rechtliche Verpflichtung entsteht erst durch das **Zusammenspiel beider Faktoren!**

Die **Differenzierung** ist **rechtlich** und **organisatorisch** bedeutsam.

Rollen und Verantwortlichkeiten im Gespräch

Klare Rollenverteilung ist entscheidend für den Erfolg des BEM-Informationsgesprächs. Jeder Teilnehmer trägt mit seiner spezifischen Perspektive zum konstruktiven Verlauf bei.

BEM-Berechtigter

- ✓ **Zentrale** Person im **BEM-Prozess**
- ✓ Erklären Sie ihm **Zweck und Ablauf** des Gesprächs.
- ✓ Betonen Sie seine **aktive Rolle**
- ✓ **Ermutigen** Sie zur **offenen Kommunikation** über **individuelle Bedürfnisse** und eventuelle **Hemmnisse**

BEM-Team

- ✓ **Klären** Sie die Rollen der Teammitglieder
- ✓ **Stellen Sie sicher**, dass alle mit den spezifischen Anforderungen des Falls vertraut sind
- ✓ **insbesondere mit Datenschutz** und dem **sensiblen Umgang** mit **persönlichen** Informationen.

BEM-Fallmanager

- ✓ Moderiert das Gespräch **empathisch** und **lösungsfokussiert**
- ✓ **Behält BEM-Ziele** im Blick und steuert den Prozess zielführend
- ✓ **Dokumentiert** Absprachen und nächste Schritte

(modifiziert nach BGW, 2019, S. 112ff.)