

Mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bietet die Stadt Nürnberg seit 2005 einen weiteren präventiven Baustein im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an.

Ziel des BEM ist es, Leistungen, Hilfen und Maßnahmen anzubieten, um die baldmögliche Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement sucht durch frühzeitiges, gemeinsames Handeln von Arbeitgeber bzw. Dienstherrn und Mitarbeiterin, bzw. Mitarbeiter nach Ansätzen, die im konkreten Fall helfen,

- › eine Arbeitsunfähigkeit zu überwinden,
- › erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen um somit letztendlich
- › eine Berufs- bzw. Dienstunfähigkeit zu vermeiden.

Wenn Sie weitere Fragen zum Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ haben, können Sie sich jederzeit gerne an

- › das Personalamt, Betriebliches Gesundheitsmanagement (PA/1),
Telefon 0911 231-41166 oder -88942,
die Betriebliche Sozialberatung (PA/1),
Telefon 0911 231-2948 oder -41166
oder die/den für Sie zuständige/n Personalsachbearbeiter/in bei PA/2
- › ein Mitglied Ihrer örtlichen Personalvertretung
- › die Vertrauensperson Ihrer örtlichen Schwerbehindertenvertretung wenden.

Herausgeberin: Stadt Nürnberg – Personalamt
Gestaltung: Stadtgrafik Nürnberg
Bildnachweis: www.shutterstock.com / Team of paper doll people
Druck: noris inklusion gemeinnützige GmbH
Stand: April 2024
Auflage: 2000



Stadt Nürnberg
**Eine Arbeitgeberin,
viele Möglichkeiten**

BEM

Informationen zum
**Betrieblichen
Eingliederungs
Management**
(§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX))

» karriere.nuernberg.de

WEM wird WANN das BEM angeboten?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist jedem Beschäftigten zwingend anzubieten, die bzw. der in den letzten 12 Monaten länger als sechs Wochen krank war oder ist. Dabei ist es unerheblich, ob die sechs Wochen am Stück oder durch wiederholte Erkrankungen zustande gekommen sind. Auch die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter kann von sich aus um ein BEM bitten.

WARUM ist es sinnvoll für Sie, das Angebot anzunehmen?

Während die Stadt Nürnberg zum Angebot des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gesetzlich verpflichtet ist, steht es Ihnen frei, das Angebot abzulehnen.



Wir empfehlen Ihnen, nutzen Sie das Angebot. Nach unseren Erfahrungen hat es sich bewährt, frühzeitig gemeinsam den beruflichen Wiedereinstieg zu planen.

WIE wird das BEM angeboten?

Ihre Dienststellenleitung oder eine von ihr bestimmte personalverantwortliche Person wird mit Ihnen schriftlich Kontakt aufnehmen und Ihnen ein Erstgespräch anbieten. Das Gespräch sollte terminiert werden, wenn der Gesundheitszustand es zulässt. Die Ergebnisse des Gespräches werden in einem vertraulichen Protokoll für die teilgenommenen Personen festgehalten. Dieses wird drei Jahre verschlossen aufbewahrt und danach datenschutzgerecht vernichtet.

Im Erstgespräch werden mit Ihnen die Möglichkeiten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bezogen auf ihre konkrete Situation besprochen. Hierbei kann sich durchaus auch ergeben, dass aufgrund der Erkrankung (z. B. Grippe, unkomplizierter Bruch) weitere Gespräche im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht erforderlich sind, weil Sie nach Ihrer Genesung ohne weiteres Ihre bisherige Tätigkeit wieder ausüben können.

WER kann am BEM beteiligt werden?

Auch dies entscheiden letztendlich Sie. Wenn Sie es wünschen, ist ein Mitglied der Personalvertretung, eine Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung oder eine andere Person ihres Vertrauens zu beteiligen. Der Gesetzgeber fordert hier ausdrücklich die Zustimmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters.

Im Laufe des Verfahrens kann es in bestimmten Fällen sicherlich sinnvoll werden, weitere Fachleute, z.B.

- › des Personalamtes
- › der Betrieblichen Sozialberatung
- › des Betriebsärztlichen Dienstes
- › der Arbeitssicherheit
- › des Integrationsamtes/-fachdienstes
- › der Träger der Sozialversicherungen

zu den Gesprächen hinzuzuziehen. Aber auch dies geschieht nur auf Ihren Wunsch hin bzw. mit Ihrer Zustimmung.

Die Hinzuziehung kann im Laufe des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu jedem Zeitpunkt erfolgen. Sie können Ihre Zustimmung auch jederzeit widerrufen.



Übrigens: Alle Beteiligten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (§ 203 StGB).

WAS passiert beim BEM?

In einem gemeinsamen und vertrauensvollen Gespräch bzw. in Gesprächen wird geklärt, ob es einen Zusammenhang zwischen den Fehlzeiten und dem Arbeitsplatz/den Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitsbelastung, technische und räumliche Voraussetzungen) gibt bzw. welche Auswirkungen eventuelle gesundheitliche Einschränkungen auf die derzeitige Tätigkeit haben. Je nach Ergebnis des Erstgesprächs können auch weitere Gespräche folgen.



Nach konkreten medizinischen Diagnosen darf nicht gefragt werden.

Die personalverantwortliche Person darf sich aber beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach der Ursache der Erkrankung erkundigen, soweit diese im dienstlichen Zusammenhang steht, z. B.

- › ob die Erkrankung dienstliche Ursachen hat,
- › welche Einschränkungen in der Person der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters vorliegen, die sie/ihn bei der Verrichtung ihrer/ seiner Arbeit gefährden könnten (z. B. verzögerte Reaktionsfähigkeit),
- › welche Veränderungen am Arbeitsplatz nach Einschätzung der/des Betroffenen vorgenommen werden müssen/können, um ihrem/seinem Gesundheitszustand Rechnung zu tragen.

WELCHE Chancen bietet das BEM?

Nach einer „Bestandsaufnahme“ werden gemeinsam, unter Umständen unter Hinzuziehung einzelner der vorgenannten Fachleute, individuelle Lösungsansätze geklärt, wie z.B.:

- › Ist es sinnvoll, vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz zur Klärung der individuellen Leistungsfähigkeit eine stufenweise Wiedereingliederung zu beantragen?
- › Gibt es technische/ergonomische Hilfsmittel, mit denen der Arbeitsplatz so ausgestaltet werden kann, dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbessert werden können?
- › Können die Arbeitsbelastungen durch Veränderung der individuellen Arbeitszeit, technische Verbesserungen oder organisatorische Veränderungen verringert werden?
- › Wenn ein Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in Betracht kommt, ist zu klären, welche andere Einsatzmöglichkeit bei der Stadt Nürnberg gefunden werden kann. Welche Maßnahmen (z.B. Schulungen, Qualifizierungsmaßnahmen und Umschulung) kann die Stadt Nürnberg anbieten?



Nutzen Sie die Chance, eventuelle Probleme anzusprechen.