



## Verfahrensablauf BEM

### 1. Schritt

Arbeitsunfähigkeit feststellen

### 2. Schritt

Kontaktaufnahme mit dem Arbeitnehmer

### 3. Schritt

gemeinsame Fallbesprechung

### 4. Schritt

Maßnahmen durchführen

### 5. Schritt

Eingliederung bewerten

**Erfolgreiches Betriebliches Eingliederungsmanagement kann nur mit Zustimmung des Betroffenen und Mitwirkung aller am Verfahren Beteiligten gelingen.**

## Ansprechpartner

### Raum Chemnitz, Leipzig

Gaby Lauer  
Tel.: 0371 577 470  
Fax: 0371 577 1470  
E-Mail: gaby.lauer@ksv-sachsen.de

### Raum Dresden

Doreen Neumann  
Tel.: 0371 577 338  
Fax: 0371 577 1338  
E-Mail: doreen.neumann@ksv-sachsen.de

#### Impressum

Herausgeber: Kommunalen Sozialverband Sachsen  
Telefon: 0341 1266 306  
Fax: 0341 1266 9306  
E-Mail: post@ksv-sachsen.de  
Internet: www.ksv-sachsen.de  
Redaktion: Büro des Verbandsdirektors -  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Bezug: Kommunalen Sozialverband Sachsen  
Reichsstraße 3, 09112 Chemnitz  
Stand: August 2018  
Hinweis: Barrierefreie Darstellung des  
Druckerzeugnisses im Internet  
des KSV Sachsen



## Was ist Betriebliches Eingliederungsmanagement?

Betriebliches Eingliederungsmanagement hilft Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Arbeitgeber sind nach § 167 Sozialgesetzbuch IX zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet.

## Wann wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement angewendet?

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement ist durchzuführen, wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement gilt für alle Beschäftigten – egal, ob behindert oder nicht behindert.

## Wer muss handeln?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Initiative für das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu ergreifen. Er kann einem sogenannten Integrationssteam die Durchführung übertragen.

## Wer arbeitet im Integrationsteam mit?

*Zum Integrationsteam gehören in der Regel*

- Arbeitgebervertreter,
- Betriebs- oder Personalrat sowie die
- Schwerbehindertenvertretung.

Bei Bedarf können Partner außerhalb des Betriebes mit spezieller Fachkompetenz zur Unterstützung hinzugezogen werden.

Das sind zum Beispiel

- Betriebsärzte,
- Krankenkassen,
- Rentenversicherungen,
- Unfallversicherungen,
- Agenturen für Arbeit,
- Integrationsamt und
- Integrationsfachdienste.

## Warum lohnt sich Betriebliches Eingliederungsmanagement?

*Für den Arbeitgeber:*

- Die Mitarbeiter sind zufriedener und motivierter.
- Die Produktivität, Qualität und Innovation steigen.
- Qualifizierte Mitarbeiter und damit wichtiges Wissen werden an das Unternehmen gebunden.
- Die Lohnfortzahlungskosten und die Lohnkosten für Vertretungskräfte werden eingespart.
- Das Image als sozial handelnder Arbeitgeber in der Region wächst.
- Der Krankenstand und die Fehlzeiten verringern sich.

*Für die Arbeitnehmer/innen:*

- Die Gesundheit wird erhalten bzw. wiederhergestellt.
- Der Arbeitsplatz wird erhalten.
- Kündigungen werden vermieden.
- Die Identifikation mit dem Unternehmen steigt.
- Arbeitgeber unterstützen durch gezielte Maßnahmen.