



Impressum

Herausgeber:

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Redaktion: Sirka Görny
gesundheitsmanagementfhh@personalamt.hamburg.de

Stand: Juli 2025

„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...“ §167 Abs.2 SGB IX



Clips von stock.adobe.com:
Titel: iumiimotov, innen + außen Mitte:
topvectors, außen links: jenny on the moon.



BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT (BEM)

Dezentrales BEM-Verfahren

▶ Was ist BEM?

BEM steht für **Betriebliches Eingliederungsmanagement**. Nach häufiger oder längerer Erkrankung möchten wir Sie bei der Rückkehr in den Arbeitsalltag unterstützen und begleiten – individuell, vertraulich und freiwillig. Denn Ihre Gesundheit zählt!!

▶ Ziele des BEM

- Erhalt, Verbesserung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit
- Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit durch präventive Maßnahmen
- das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortsetzen

▶ Ihre Vorteile

Unterstützung durch die Dienststelle bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz

- Erkennen und Beseitigen möglicher Belastungen und Gesundheitsgefährdungen
- Erhalt und Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit



▶ Wie läuft ein BEM ab?

• Information

In Form einer schriftlichen Einladung erhalten Sie vom Personalservice Ihrer Dienststelle Informationen über das BEM und werden zu einem persönlichen Gespräch eingeladen.

• Beratungsgespräch

Wenn Sie das BEM-Angebot annehmen, führt die von Ihnen gewählte Ansprechperson das Erstgespräch mit Ihnen. Wer in Ihrer Dienststelle für ein Erstgespräch im BEM zur Verfügung steht, entnehmen Sie bitte dem Anschreiben zum BEM-Angebot. Auf Ihren Wunsch hin können an diesem Gespräch Interessenvertretungen teilnehmen (Personalrat oder Schwerbehindertenvertretung). Außerdem können Sie beim Gespräch jemanden aus Ihrer Familie, Ihrem Freundes- oder Kollegenkreis an Ihrer Seite haben.

• BEM-Prozess

Einzelfallbezogen wird durch die Ansprechperson im BEM-Prozess geprüft, welche Maßnahmen sinnvoll und notwendig sind, um eine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen und den langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit zu fördern. Nach Abstimmung mit Ihnen kann der BEM-Prozess von verschiedenen internen und externen Beteiligten begleitet und unterstützt werden (z.B. Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt des Arbeitsmedizinischen Dienstes, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Integrationsamt/Integrationsfachdienst, Unfallversicherungsträger etc.).

Der Schutz der persönlichen Daten hat eine hohe Bedeutung im BEM. Die Dokumentation des BEM erfolgt zweigeteilt: in die Personalakte werden nur Basisdaten geführt, die der Arbeitgeber benötigt, um nachzuweisen, dass er die gesetzliche Verpflichtung erfüllt. Verlauf und Ergebnis des BEM sowie der Datenschutz werden in einer gesonderten BEM-Akte bei der BEM-Ansprechperson dokumentiert. Es werden keine Angaben zur Krankheit dokumentiert.

▶ So gelingt BEM – Hand in Hand

Um vertrauensvoll und erfolgreich im BEM zusammenzuarbeiten gelten folgende Grundsätze:

• Freiwilligkeit

Sie entscheiden selbst, ob Sie das Angebot annehmen oder nicht, die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Auf Ihren Wunsch hin kann das BEM jederzeit beendet werden.

• Vertraulichkeit

Alle am BEM Beteiligten wahren die Vertraulichkeit. Details werden zu Beginn des Prozesses mit Ihnen abgesprochen. Der vertrauliche Umgang mit sensiblen Daten ist dabei selbstverständlich. Die BEM-Ansprechperson unterliegt der Schweigepflicht.

• Eigenverantwortung

Das Gelingen des BEM hängt davon ab, ob Sie sich auf das Verfahren einlassen und ob alle Beteiligten aktiv zum Gelingen des Prozesses beitragen.