



1

Arbeits-
unfähigkeit
feststellen

Regelmäßig Krankenstände auswerten
Betroffene Mitarbeiter ermitteln (6-Wochen-Frist!)
Feststellen, ob eine Schwerbehinderung vorliegt
Feststellen, ob schon eine betriebsärztliche Stellungnahme vorliegt
Prüfen, ob und, wenn ja, welche weiteren Schritte des BEM notwendig sind

2

Erstkontakt
aufnehmen

Mit dem Mitarbeiter schriftlich, telefonisch oder persönlich Kontakt aufnehmen
Den Mitarbeiter über die Praxis des BEM im Betrieb informieren
Auf die Bedeutung seiner Mitwirkung hinweisen
Grundsätzliche Zustimmung des Mitarbeiters zum BEM einholen

3

Erstgespräch
führen

Über den Zweck des Gesprächs informieren
Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzeigen
Betriebliche Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit klären
Wünsche und Befürchtungen des Mitarbeiters besprechen

4

Fall
besprechen

Qualifikationen, Stärken und krankheitsbedingte Einschränkungen ermitteln
Ziele und Vorstellungen des Mitarbeiters klären
Mögliche Maßnahmen zur Eingliederung besprechen und auswählen
Gemeinsam das weitere Vorgehen planen

5

Maßnahmen
umsetzen

Maßnahmen organisieren und umsetzen
Mögliche Förderung beim zuständigen Leistungsträger beantragen
Mitarbeiter während der Maßnahmen begleiten
Rechtzeitig Schwierigkeiten erkennen und beseitigen

6

Nachgespräch
führen

Mitarbeiter und Vorgesetzte zum BEM befragen
Krankheitszeiten des Mitarbeiters nach Abschluss des BEM erfassen
Eingliederungsbewertung

Legende:

Personalabteilung

Betriebsarzt

Steuerungsgruppe

MA/PA/PV/BA/Vorgesetzte

Prozedur