

# Stadt Köthen (Anhalt)

Der Oberbürgermeister

## Informationsvorlage

2020041/1

Dezernat: <b>OB</b>	aktuelles Gremium <b>Sozial- und Kulturausschuss</b>	Sitzung am: <b>04.06.2020</b> TOP: <b>2.7</b>
Amt: <b>Amt 10</b>	öffentlich <b>ja</b>	Vorlagen-Nr.: <b>2020041/1</b>
	Az.:	erstellt am: <b>05.03.2020</b>

### Betreff

**Betriebliches Eingliederungsmanagement bei der Stadtverwaltung Köthen  
(Anhalt)**

### Beratungsfolge

Nr.	Gremium	Ist-Termin	Ergebnis
1	04.06.2020: Sozial- und Kulturausschuss	04.06.2020	

### Mitzeichnungspflicht

Person	Unterschrift	Datum
Stephanie Behrendt		25.05.2020

### Beschlussentwurf

-

### Gesetzliche Grundlagen:

### **Darlegung des Sachverhalts / Begründung**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist eine Säule des Gesundheitsmanagements und eine gesetzlich verankerte Pflicht des Arbeitgebers. Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber jedem Beschäftigten, der innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Wie das BEM konkret ablaufen hat, ist gesetzlich nicht geregelt. Es ist ein nicht formalisiertes Verfahren, das den Beteiligten jeden denkbaren Spielraum lässt. Es ist ratsam, durch eine Dienstvereinbarung einen Handlungsleitfaden festzulegen. Für die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erarbeiteten daher die Verwaltung, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung gemeinsam die beigefügte Dienstvereinbarung, welche den konkreten Ablauf klärt und alle gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen enthält. Für die Umsetzung wurde ein Integrationsteam gebildet. Dieses besteht aus einer BEM-Beauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und einem weiteren Mitglied, welches vom Personalrat festgelegt wurde. Die BEM-Beauftragte, ausgebildete Verwaltungsfachangestellte, ist Vertreterin des Arbeitgebers und wurde von diesem bestimmt.

Mit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung am 01.10.2019 begann die monatliche Ermittlung der sogenannten BEM-Berechtigten. Bislang wurden 5 Ermittlungszeiträume betrachtet und 109 Mitarbeiter/-innen haben die Auslöseschwelle erreicht. Diese erhielten eine Einladung zu einem unverbindlichen Informationsgespräch, unabhängig davon, ob sie sich noch im Krankenstand befinden oder ihre Tätigkeit wieder aufgenommen haben. Von insgesamt 109 angeschriebenen Personen nahmen bis zum jetzigen Zeitpunkt 59 Beschäftigte die Einladung zum Informationsgespräch an, 40 lehnten sie ab. Auf weitere Rückmeldungen wird noch gewartet. Reagiert der/die BEM-Berechtigte weder auf das Erstanschreiben noch auf das Erinnerungsschreiben, wird dies als Ablehnung gewertet und entsprechend vermerkt. Das war bisher sieben Mal der Fall.

Die positive Resonanz zeigt auf, dass die Beschäftigten das Unterstützungsangebot des Arbeitgebers annehmen. Bis zum jetzigen Zeitpunkt fanden 36 Informationsgespräche statt. Daraus resultieren 10 BEM-Verfahren, 19 Ablehnungen des BEM-Verfahrens und 7 Vertagungen des Verfahrens bzw. noch offene Entscheidungen. Das Stundenvolumen variiert derzeit und richtet sich nach der Anzahl der BEM-Berechtigten und dem Arbeitsaufwand für die einzelnen Gespräche und Fälle.





**Anlage-Dienstvereinbarung.pdf**