

Mitarbeitendeninformation

Kurzbeschreibung BEM

Grundlage

Der Begriff „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ stammt aus Paragraph 167 Absatz 2 SGB IX. Laut diesem Gesetz muss jeder Arbeitgeber, egal wie viele Mitarbeitende im Betrieb tätig sind, aktiv zu ihrer Arbeitsfähigkeit beitragen. Dafür ist es vorgeschrieben, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen.

Ihre Ansprechperson für das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist:

Voraussetzung

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), wenn sie innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen krankgeschrieben waren – ganz egal ob am Stück oder mit mehreren kürzeren Krankheitszeiten.

Detaillierte Informationen finden Sie im Intranet unter:

Dabei spielt es keine Rolle, ob jemand in Vollzeit, Teilzeit, befristet oder unbefristet arbeitet. Arbeitgeber sind verpflichtet, sich im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht um alle Beschäftigten zu kümmern.

Ziele

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat klare Ziele. Es soll

- die Arbeitsfähigkeit wiederherstellen,
- die Arbeitsfähigkeit erhalten,
- die Arbeitsfähigkeit fördern
- und den Arbeitsplatz langfristig sichern.

Deshalb ist es das Ziel des Unternehmens, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Motivation und – ganz wichtig – die Zufriedenheit der Mitarbeitenden immer im Blick zu haben und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu erreichen.

Organisation

Machen Sie der BEM-berechtigten Person deutlich, dass es ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gibt. Dafür gibt es eine BEM-beauftragte Person, die sich um alle Aufgaben rund um das BEM kümmert und der BEM-berechtigten Person unterstützend zur Seite steht und bei der Rückkehr in den Arbeitsalltag hilft.

Datenschutz und Dokumentation

Die strenge Einhaltung des Datenschutzes ist eine Grundvoraussetzung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Eine Betriebsvereinbarung zum BEM sollte den Umgang mit Daten und die Art und Weise der Dokumentation aller Aktivitäten und Maßnahmen enthalten.

Gut zu wissen: Die BEM-beauftragte Person darf nur Informationen von Dritten (zum Beispiel Sozialversicherungsträger, Arzt oder Ärztin) bekommen, wenn die BEM-berechtigte Person diese Personen von ihrer Schweigepflicht entbindet.

Ablauf

Die Durchführung des BEM ist freiwillig. Aus einer Nichtteilnahme ergeben sich keine unmittelbaren personalrechtlichen Konsequenzen. Durch eine Ablehnung oder einen Abbruch des BEM durch Mitarbeitende können jedoch im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses Nachteile in einem Kündigungsschutzprozess entstehen. Die BEM-berechtigte Person ist selbstverständlich nicht verpflichtet, über Diagnosen oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit Auskunft zu erteilen.

Die BEM-beauftragte Person lädt Sie zu einem Gespräch ein, wenn insgesamt sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit in einem Jahr (dies muss nicht durchgehend sein) erreicht sind. In diesem Gespräch werden gemeinsam Ziele und Maßnahmen zur Wiederherstellung, zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit festgelegt und dokumentiert. Die Maßnahmen werden von der BEM-beauftragten Person koordiniert und eingeleitet. In einem späteren Gespräch wird der Erfolg der Maßnahmen bewertet.

Beteiligte

Die BEM-berechtigte Person entscheidet, wer neben der BEM-beauftragten Person am Gespräch teilnimmt. Sie kann auf Wunsch eine Vertrauensperson ihrer Wahl hinzuziehen. Die Person kann aus dem Betrieb kommen oder eine externe Person sein, zum Beispiel Familienangehörige. Zudem können der Betriebs- oder Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung, falls vorhanden, eingeladen werden. Bei Bedarf können auch die Führungskraft, der Betriebsarzt beziehungsweise die Betriebsärztin oder der Arbeitsmedizinische Dienst dazukommen.

Außerdem können externe Stellen wie die Kranken-, Unfall- oder Rentenversicherung, die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt oder Bildungseinrichtungen unterstützen.

Vorteile

Die Vorteile, die das Betriebliche Eingliederungsmanagement bereithält, liegen auf der Hand: Nach einer sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit haben erkrankte Mitarbeitende durch den Bezug von Krankengeld finanzielle Einbußen. Gemeinsam – und nur mit der ausdrücklichen Einwilligung des oder der Mitarbeitenden – klärt das Unternehmen, welche Maßnahmen notwendig sind, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern.

Wichtig ist, dass die Anforderungen am Arbeitsplatz zur persönlichen Leistungsfähigkeit passen. Machen Sie deutlich, dass Sie die BEM-berechtigte Person deshalb ganz individuell bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz unterstützen. Maßnahmen können zum Beispiel sein: Der Arbeitsplatz wird ergonomisch angepasst oder es erfolgt eine passende Weiterbildung.

Ziel ist, dass die BEM-berechtigte Person weiter im Berufsleben mitwirken kann. Machen Sie deutlich, dass das Wissen und die Fähigkeiten dieser Person wichtig sind und dass diese Person dazu beiträgt, das ganze Unternehmen leistungsfähig zu halten – ein weiterer Grund, die Gesundheit und Zufriedenheit der BEM-berechtigten Person zu fördern.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein Instrument und eine Chance für beide Seiten: für die BEM-berechtigte Person und für das Unternehmen. Dies sollten Sie gemeinsam nutzen.

Bitte halten Sie beim Umgang mit personenbezogenen Daten die geltenden Datenschutzgesetze ein. Lesen Sie hierzu die Arbeitshilfe 5 „Datenschutzerklärung“ unter aok.de/fk/bem.