



Mitarbeiterinformation Kurzbeschreibung BEM

Grundlage

Den Begriff des Betrieblichen Eingliederungsmanagements hat der Gesetzgeber im § 167 Abs. 2 des Neunten Sozialgesetzbuches geprägt. Mit diesem Gesetz verpflichtet der Gesetzgeber jeden Arbeitgeber – unabhängig von der Beschäftigtenzahl seines Betriebs –, sich aktiv um die Arbeitsfähigkeit seiner Mitarbeiter zu kümmern indem ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingerichtet wird.

Voraussetzung

Anspruch auf Betriebliches Eingliederungsmanagement haben alle Mitarbeiter, die – unabhängig vom Kalenderjahr – innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krank sind. Unerheblich ist, ob der Arbeitnehmer sechs Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig ist oder ob sich mehrere Fehlzeiten auf sechs Wochen summieren.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bezieht sich auf alle Arbeitnehmer, ob in Teilzeit oder vollzeitbeschäftigt oder mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Ziele

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat klare Ziele. Es geht darum,

- Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters zu überwinden,
- zukünftige Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden,
- die Arbeitsfähigkeit eines Mitarbeiters langfristig zu erhalten,
- und den Arbeitsplatz langfristig zu sichern.

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

Organisation

Wir haben das Betriebliche Eingliederungsmanagement in unserem Unternehmen installiert und einen BEM-Beauftragten mit den Aufgaben des Betrieblichen Eingliederungsmanagements betraut. In dieser Funktion wird er Ihnen die notwendige Hilfe bei der Eingliederung anbieten.

Datenschutz und Dokumentation

Die strenge Einhaltung des Datenschutzes ist eine Grundvoraussetzung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Der Umgang mit den Daten ist in der Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ebenso festgehalten wie die Art und Weise der Dokumentation aller Aktivitäten und Maßnahmen. Gut zu wissen: Bevor der BEM-Beauftragte Informationen von Dritten (zum Beispiel Sozialversicherungsträgern, behandelndem Arzt) bekommen kann, müssen Sie selbst jeden Einzelnen von seiner Schweigepflicht entbinden.

Ihr(e) Ansprechpartner für das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist/sind:

Detaillierte Informationen finden Sie im Intranet unter:

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





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 den Mitarbeiter können jedoch im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses Nachteile in einem Kündigungsschutzprozess entstehen. Sie sind selbstverständlich nicht verpflichtet, über Diagnosen oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit Auskunft zu erteilen. Der BEM-Beauftragte 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 Überwindung der Arbeitsunfähigkeit festgelegt und dokumentiert. Die Maßnahmen werden von dem BEM-Beauftragten koordiniert und eingeleitet. In einem späteren Gespräch wird der Erfolg der Maßnahmen bewertet.

Beteiligte

Neben dem BEM-Beauftragten sind, soweit vorhanden, ein Vertreter des Betriebsrats und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Bei Bedarf wird auch Ihre Führungskraft, der Betriebsarzt oder der Arbeitsmedizinische Dienst hinzugezogen.

Der BEM-Beauftragte prüft, ob externe Einrichtungen unterstützend mitwirken können, zum Beispiel Kranken-, Unfall- und Rentenversicherungsträger, die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt oder Berufsbildungseinrichtungen.

Vorteile

Die Vorteile, die das Betriebliche Eingliederungsmanagement bereithält, liegen auf der Hand: Nach einer sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit hat ein erkrankter Mitarbeiter durch den Bezug von Krankengeld finanzielle Einbußen. Gemeinsam – und nur mit der ausdrücklichen Einwilligung des betroffenen Mitarbeiters – wollen wir klären, welche Maßnahmen notwendig sind, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden.

Zu berücksichtigen sind dabei das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und die persönliche Leistungsfähigkeit. Sie erhalten also individuelle Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Konkrete Unterstützungsmaßnahmen könnten zum Beispiel eine ergonomischere Arbeitsplatzgestaltung oder auch eine berufliche Qualifizierung sein.

Der Erhalt der Arbeitskraft und der Verbleib des erkrankten Mitarbeiters im Erwerbsleben sind unser oberstes Anliegen. Denn uns ist wichtig, das Know-how und die Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten zu erhalten. Das Know-how und die Leistungsfähigkeit eines jeden Mitarbeiters steigern die Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens. Ein Grund mehr, warum uns die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter am Herzen liegen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein Instrument, das Ihnen und uns die Chance zum Erhalt und zur Verbesserung Ihrer Arbeitsfähigkeit am Arbeitsplatz gibt. Nutzen wir gemeinsam diese Chance!

