



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ein Gewinn für alle Beteiligten

Betriebliches Eingliederungsmanagement – eine soziale Verpflichtung

Die Präventionsvorschrift verpflichtet Arbeitgeber, bei einer Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten länger als sechs Wochen innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten aktiv nach Möglichkeiten zu suchen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und einer erneuten vorzubeugen.

Diese Regelung – man spricht hierbei vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) – bezieht sich auf alle Beschäftigten eines Betriebs.

BEM beruht auf der Freiwilligkeit des betroffenen arbeitsunfähigen Mitarbeiters. Im Rahmen eines „Runden Tisches“ bietet es sich an, mit allen Beteiligten (betroffener Mitarbeiter, unmittelbarer Vorgesetzter, der Betriebsarzt und die betriebliche Interessenvertretung) das weitere Vorgehen abzustimmen, wobei ein BEM-Fallmanager idealerweise den Prozess koordiniert.

Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit des langzeiterkrankten Mitarbeiters möglichst vollständig wiederherzustellen und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft zu sichern. Ein Gewinn für alle Beteiligten.

BEM – Schritt für Schritt

Und so kann der Ablauf des BEM praktisch aussehen:



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Vorteile des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ...

... für den Arbeitnehmer:

- Stärkung des Selbstwertgefühls des Mitarbeiters
- „Unterstützung in schweren Zeiten“
- Chance für gezielte Diagnostik und Therapie (Betriebsarzt als „Lotse“ im Medizinschunzel)
- Beratung zu Unterstützungsansprüchen (GdB-Antrag)
- Vermeiden von Überforderung am Arbeitsplatz / Vorbeugen drohender Chronifizierung von Erkrankungen
- Erhalt des Arbeitsplatzes

... für den Arbeitgeber:

- Beschleunigter Wiedereinstieg in das Arbeitsleben
- Wissen bleibt erhalten
- Höhere Planungssicherheit
- Positive Auswirkungen auf Mitarbeiterzufriedenheit
- Positiver Imagefaktor durch kompetente und weitblickende Personalarbeit
- Inanspruchnahme externer Leistungen (Beratung, Förderung)
- Kostenreduktion für zusätzliches Personal und Einarbeitung
- Krankenstand sinkt
- Mehr Rechtssicherheit bei krankheitsbedingten Kündigungen

Externer BEM-Fallmanager, Ihr Lotse im Prozess

Die ias-Gruppe unterstützt und berät Unternehmen rund um den Prozess der Betrieblichen Wiedereingliederung mit medizinischer, psychologischer oder psychosozialer Fachkompetenz. Ob bei der Einführung von BEM, der Ausarbeitung einer Betriebsvereinbarung BEM, der Teilnahme an BEM-Gesprächen oder mittels Begleitung des BEM-Prozesses durch einen unserer BEM-Fallmanager.

Unsere BEM-Fallmanager lotsen mit fundiertem Fachwissen durch den Prozess der Wiedereingliederung. Sie stellen den Kontakt zu den betroffenen Beschäftigten her, klären über Ziel und Ablauf des BEM auf, beraten zu infrage kommenden Maßnahmen, ziehen ggf. interne und externe Akteure hinzu, leiten in Absprache mit dem Mitarbeiter und dem Unternehmen Maßnahmen ein, beurteilen die Wirksamkeit der Maßnahmen und dokumentieren rechtssicher.

Ein BEM-Fallmanager kann von der Profession ein Arzt, ein Psychologe oder auch ein Sozialberater sein. Er wird, über die für sie bzw. ihn wichtigen Datenschutzbestimmungen, die Voraussetzungen der Schweigepflichts-entbindung und Einzelheiten informiert und zu deren Einhaltung verpflichtet.



Diese Leistung wird angeboten von:

ias Aktiengesellschaft
Askanischer Platz 1
10963 Berlin
Telefon +49 30 820015-800
ias.vertrieb@ias-gruppe.de
www.ias-gruppe.de

ias health & safety GmbH
Westendstraße 199
80686 München
Telefon 0800 369-1007
ihs.vertrieb@ias-gruppe.de
www.ias-health-safety.de

AMVZ GmbH
Niederlagstraße 9
01589 Riesa
Telefon +49 3525 5071-60
info@amvz-riesa.de
www.amvz-riesa.de

Ge.on Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH
Am Wall 162 / 163
28195 Bremen
Telefon +49 421 460556-0
ge.on.vertrieb@ias-gruppe.de
www.geon-bgm.de