

BEM - Im Überblick

Wozu?

- Rechtliche Grundlage § 167 Sozialgesetzbuch (SGB) IX seit 01.01.2018
- Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und zu überwinden
- Arbeitsplatz von Betroffenen erhalten

Was?

- BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die zur Wiedereingliederung erforderlich sind
- Es handelt sich um ein komplexes Verfahren, mit vielen Beteiligten
- Es erfordert ein systematisches Vorgehen, das an die Gegebenheiten des Betriebes angepasst werden muss
- Anwendung erfolgt immer individuell, bezogen auf den Einzelfall
- Das BEM gilt für alle Beschäftigten (auch für Beschäftigte mit Behinderungen)

Wann?

- Wenn Mitarbeiter innerhalb eines Jahres insgesamt länger als 6 Wochen AU waren

Wer?

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet im Krankheitsfall ein BEM einzuleiten
- Im Bedarfsfall ist ein Schwerbehindertenbeauftragter oder ein Betriebsarzt hinzuzuziehen

Wann?

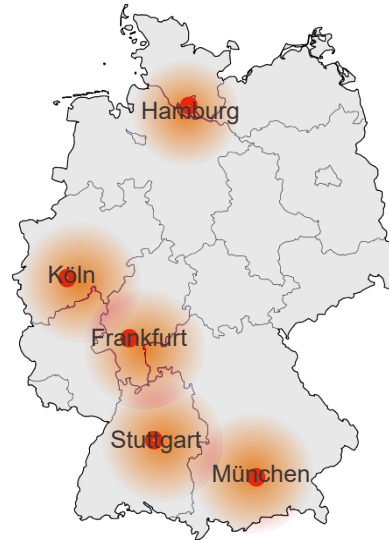
- Kontakt zum Mitarbeiter aufnehmen und Zustimmung einholen
- Verfahrensablauf festlegen
- Betriebsvereinbarung
- Bildung eines Integrationsteams

Welche?

- Externe Partner: das Integrationsamt, die Rentenversicherung, die Agentur für Arbeit oder Berufliche Reha-Einrichtungen

Bundesweit vernetzt

Unser Netzwerk ermöglicht eine nachhaltige und persönliche Betreuung der Klienten, für eine erfolgreiche soziale und berufliche Wiedereingliederung.



Kostenlose Hotline 0800 80 11 80 2

Anschrift

Dipl.-Psych. Manfred Smeja MBA
Postfach 40 05 14
50835 Köln, Deutschland
Tel. +49(0)2103 397 9070
Mobil +49(0)160 443 6220
Fax +49(0)32 221 739617
info@reintegro.de
www.reintegro.de



BEM

Berufliches
Eingliederungs-
Management

Eine Investition, die sich lohnt!

Warum BEM?

Unternehmen, die sich für die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) entscheiden zeigen, dass sie sich den wachsenden Anforderungen stellen und stehen für Innovation und Verantwortungsbewusstsein.

Gesunde und zufriedene Mitarbeiter sind die tragende Säule, um die Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und damit den Erfolg eines Unternehmens langfristig zu sichern. Als Frühwarnsystem dient es dazu Kosten für krankheitsbedingte Ausfallzeiten zu minimieren, die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu steigern und hilft die vorhandenen Personal- und Unternehmensstrategien zu optimieren.

Um die Effektivität eines BEM von Beginn an zu sichern, muß die Einführung und der Ablauf individuell auf die innerbetrieblichen Prozesse und Abläufe bezogen sein.

Das schafft Transparenz und Sicherheit und ist der Garant für optimale Ergebnisse.

Wer kann ein BEM in Anspruch nehmen?

- Wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres insgesamt länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren
- Das BEM gilt für alle Mitarbeiter eines Unternehmens

Nutzen für den Arbeitgeber

- Prävention
- Frühzeitiges erkennen und einleiten von Rehabilitationsmaßnahmen
- Senkung von krankheitsbedingten Ausfallzeiten
- Langfristige Sicherung der Belegschaft
- Kostensenkung für Entgeltfortzahlungen
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Imagegewinn

Nutzen für die Mitarbeiter

- Effektive Rehabilitationsmaßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Vorbeugung von Chronifizierung und Berufskrankheiten
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Reduktion psychischer Stressfaktoren



Rechtliche Grundlage § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). ...“

BEM in der Praxis

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement umfasst alle Maßnahmen, Aktivitäten und Leistungen, die für den beruflichen Wiedereingliederungsprozess erforderlich sind.

Es handelt sich um ein strukturiertes Verfahren, das vom Arbeitgeber eingeleitet wird und sich stets am Einzelfall und an den innerbetrieblichen Prozessen und Abläufen des Unternehmens orientiert.

Letztlich ist die Einführung eines BEM ein Gewinn für alle Beteiligten!

Erstberatung

Für eine **Erstberatung** stehen wir Ihnen per Mail unter info@reintegro.de oder unter der kostenlosen telefonischen **Hotline 0800 80 11 80 2** gerne persönlich zur Verfügung.

Einführung - BEM

