

seiner Fürsorgepflicht nicht nachgekommen ist, da nicht alle Möglichkeiten der Eingliederung ausgeschöpft wurden.

Nutzen für den Arbeitnehmer

- Arbeitsplatzzufriedenheit und Identifikation mit dem Betrieb
- Erhalt des Arbeitsplatzes durch eine Arbeitsplatzanpassung

Das können wir für Sie tun

Unser Team „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ besitzt langjährige Erfahrungen und Fachkompetenz. Folgende Leistungen bieten wir Ihnen an:

- qualifizierte fachliche Unterstützung bei der betriebsspezifischen Umsetzung des BEM
- Unterstützung bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen/Dienstanweisungen
- Arbeitsmedizinische Beurteilung des Arbeitsplatzes, der möglicherweise zum Entstehen der Arbeitsunfähigkeit geführt hat und längerfristig auch bei anderen Mitarbeitern zu Fehlzeiten führen könnte
- fachliche Beratung, z.B. zu Förderleistungen, zum Datenschutz
- Bereitstellung von Handlungshilfen, wie z.B. Checklisten und Gesprächsleitfäden



Kontakt

Hauptsitz

38108 Braunschweig, Hermann-Blenk-Straße 22

Niederlassungen

28777 Bremen, Ermlandstraße 57

01099 Dresden, Manfred-von-Ardenne-Ring 20 / Haus F

39120 Magdeburg, Gustav-Ricker-Straße 62

Telefon : 0531 / 3 54 44 24

Fax : 0531 / 3 54 44 54

E-Mail : gesundheit@eversonline.de

Internet : www.eversonline.de

Fotos © shutterstock.com

BEM

Betriebliches
Eingliederungsmanagement





Was ist BEM?

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) soll Arbeitsunfähigkeit überwinden und Beschäftigungsfähigkeit erhalten.

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber zusammen mit dem Arbeitnehmer zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und die Beschäftigungsfähigkeit erhalten bleiben kann, z.B. durch Arbeitsplatzanpassung (häufig mit finanzieller Förderung) oder auch Rehabilitation des Mitarbeiters.

Für die sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit reichen auch mehrere Arbeitsunfähigkeitstage, die in der Summe sechs Wochen ergeben.

Das BEM gilt für alle Mitarbeiter eines Betriebes, auch für Schwerbehinderte. Die Gesetzliche Grundlage des BEM ist das Sozialgesetzbuch IX § 84 Abs. 2.

Wer ist verantwortlich?

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist seit 2004 Aufgabe des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist für die Einleitung und Durchführung verantwortlich und muss dem Beschäftigten das BEM anbieten. Der Beschäftigte kann das Angebot des Arbeitgebers ablehnen. Nur wenn der Beschäftigte ablehnt, gibt es kein BEM.

Muss jeder Arbeitgeber ein BEM durchführen?

Grundsätzlich sind alle Arbeitgeber verpflichtet

ihren Beschäftigten BEM anzubieten, (ungeachtet der Unternehmensgröße). Es gibt keine festgeschriebene Form der Durchführung. Wichtig ist, dass die Bemühungen des Arbeitgebers, die Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu erhalten, schriftlich dokumentiert werden.

BEM – Betriebsvereinbarung oder Dienstanweisung

Es ist den Firmen zu empfehlen, in einer Betriebsvereinbarung/Dienstanweisung das betriebspezifische Vorgehen und die Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit dem BEM festzulegen.

Nutzen für den Arbeitgeber

1. Positive Auswirkungen auf Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation mit dem Betrieb
2. Mehr Rechtssicherheit durch Dokumentation der einzelnen Schritte (z.B. bei krankheitsbedingter Kündigung)
3. Reduzierung von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
4. Inanspruchnahme externer Leistungen (Beratung, Förderleistungen)
5. Frühzeitige Vorbereitung des Betriebes auf den demografischen Wandel (alternde Belegschaft).
6. Positiver Imagefaktor in der Region durch kompetente und weitblickende Personalarbeit

Folgen eines nicht durchgeführten BEM für den Arbeitgeber

Unmittelbar gibt es keine Sanktionen für den Arbeitgeber. Kommt es jedoch zu einer krankheitsbedingten Kündigung eines Mitarbeiters, ohne dass zuvor ein BEM durchgeführt wurde, überwiegt die Auffassung, dass der Arbeitgeber