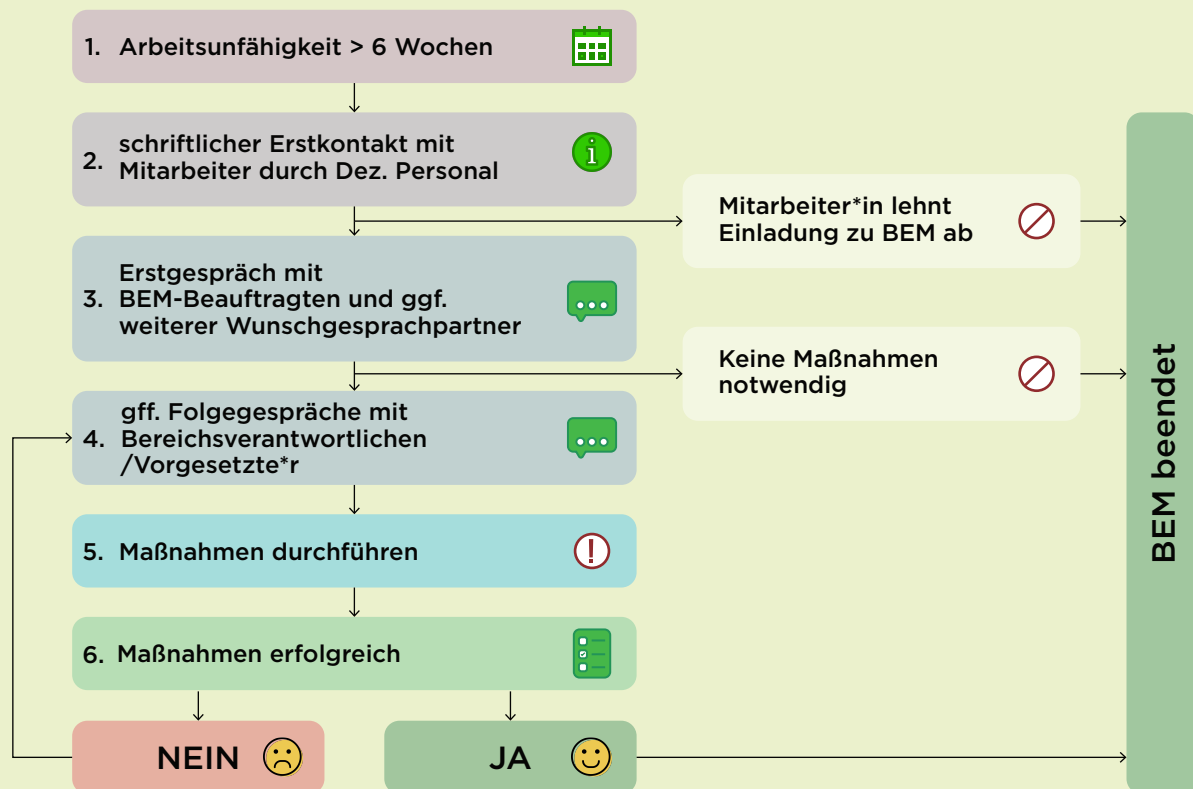


Betriebliches Eingliederungsmanagement

Verankert im § 167 Absatz 2 des Sozialgesetzbuch 9 (SGB IX) sind Arbeitgeber seit 2004 dazu verpflichtet, allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Ziel ist es, die Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten eines Betriebes möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz der betroffenen Beschäftigten zu erhalten.

Dabei beschränkt sich das BEM-Verfahren nicht nur auf Krankenrückkehrergespräche oder das Anwenden von Wiedereingliederungsplänen. Vielmehr geht es darum, frühzeitig zu klären, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern. Vorbereitend sollten Informationen über den Arbeitsplatz und die Arbeitsanforderungen anhand der Gefährdungsbeurteilung zusammengetragen werden. Hierbei beraten Sie der Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft gern. Mit diesen Kenntnissen gleicht der Betriebsarzt das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes mit dem Leistungsprofil der BEM-berechtigten Person ab. Gemeinsam werden daraus Lösungsansätze und Maßnahmen entwickelt und im weiteren Verlauf deren Erfolg evaluiert.

Ablauf Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein Verfahren, von dem nicht nur die Beschäftigten profitieren.

Auch für den Arbeitgeber rechnet es sich:

- Die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten werden gefördert.
- Krankenstand und Fehlzeiten werden reduziert und dadurch Personalkosten eingespart.
- Krankheitsbedingtes Ausscheiden von Beschäftigten wird verhindert und begegnet so den Auswirkungen des demografischen Wandels.
- Positive Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation mit dem Betrieb, damit Verbesserung ihrer Produktivität.
- Es trägt dazu bei, dass ein Unternehmen als fairer und fürsorglicher Arbeitgeber wahrgenommen wird. Dieser positive Imagefaktor stellt in Zeiten des Fachkräftemangels einen stetig wachsenden Faktor in der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens dar.

Um das Betriebliche Eingliederungsmanagement effizient zu gestalten, empfiehlt sich eine strukturierte Vorgehensweise. Gerne unterstützen wir Sie von der Entwicklung Ihres BEM Prozesses an bis zur erfolgreichen Durchführung und Begleitung eines ganzheitlichen BEM-Verfahrens.

