

Was ist BEM?

BEM steht für das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

Ihre Arbeitgeberinnen möchten, dass Sie Ihre Arbeit gesund und erfolgreich verrichten können und Ihr Arbeitsverhältnis langfristig erhalten bleiben kann. Dazu wird Ihnen die Geschäftsführung ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach §167 SGB IX anbieten. Für die Durchführung der BEM-Gespräche hat Ihre GF die Firma Malt|Harms GmbH als externe BEM-Beraterin beauftragt. Wir koordinieren den BEM-Prozess. Auf Ihren Wunsch kann das BEM sowohl mit der Arbeit der Interessenvertretung, evtl. Schwerbehinderten-Vertretung, wie auch mit dem Werksarzt /Werksärztin, dem Arbeitsschutz und/oder dem Gesundheitsmanagement verbunden werden, dies jeweils nur mit Ihrer Zustimmung!

Ziele des BEM

Das Kernziel des BEM ist es, das Beschäftigungsverhältnis durch Anpassungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsbedingungen zu stabilisieren und sichern, bzw. wenn notwendig, die Suche nach einem geeigneten anderen Arbeitsplatz (BAG 20.11.2014, AZR 755/13).

Erreicht werden soll:

- * Arbeitsunfähigkeit nachhaltig überwinden
- * Erneuter Arbeitsunfähigkeit nachhaltig vorbeugen
- * Fehlzeiten verringern und dadurch Kosten reduzieren
- * Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter dauerhaft sichern
- * Arbeits- oder berufsbedingte Erkrankungen verhindern
- * Fürsorge des AG nachhaltig sichern, Betriebs- und Leistungsklima fördern
- * Arbeitszufriedenheit steigern, individuell und generell

Im BEM-Prozess sollen im Idealfall gemeinsam Lösungsansätze gesucht und gefunden werden. Typische Fragestellungen: Wann ist ein Wiedereinstieg möglich? Passt der Arbeitsplatz noch? Braucht es einen internen Wechsel oder eine Anpassung? Kann durch eine Qualifizierung ein neuer Arbeitsplatz erreicht werden? Wie viel kann gearbeitet werden und unter welchen Voraussetzungen? Diese Fragen zusammen zu klären ist wesentlicher Bestandteil des BEM. Gelingen die geplanten Maßnahmen nicht soll durch das BEM für beide Seiten Rechtssicherheit im Kündigungsschutzprozess geschaffen werden

ZENTRALE BREMEN

Malt | Harms GmbH
Knochenhauerstraße 11
28195 Bremen



fon 04 21 - 47 88 - 323
fon 04 21 - 47 88 - 324
fax 04 21 - 47 88 - 325
mail bremen@malt-harms.de

BÜRO HAMBURG

Malt | Harms GmbH
c/o RehaCentrum Hamburg
Heidenkampsweg 41
20097 Hamburg



fon 0 40 - 23 99 88 - 96
fax 0 40 - 23 99 88 - 97
mail hamburg@malt-harms.de

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.malt-harms.de



BEM BETRIEBLICHES
EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

malt | harms
Fachdienst für berufliche Integration



Wer hat Anspruch?

Auf das BEM haben alle Beschäftigte einen Anspruch, die in den vergangenen 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Der Zeitraum bezieht sich dabei immer auf die zurückliegenden zwölf Monate, unabhängig vom Kalenderjahr und unabhängig von einer Erkrankung oder deren Ursache. Der Anspruch gilt auch für nicht als schwerbehindert anerkannte Beschäftigte und kann auch präventiv durchgeführt werden.

TIPP: Das BEM beschränkt sich nicht nur auf arbeitsbedingte Erkrankungen (Arbeits-/Wegeunfall bzw. Berufskrankheit), sondern auch auf Unfälle/Erkrankungen außerhalb des Arbeitslebens (z.B. Sportverletzungen)

Der Anspruch auf ein BEM wird von der Personalabteilung festgestellt und diese lädt Sie zu einem BEM-Gespräch ein. Sofern Sie zustimmen (nichts läuft ohne Ihre Zustimmung!), wendet sich die externe BEM-Beauftragte an Sie. In einem individuellen und vertraulichen Gespräch wird geklärt, worin die gesundheitlichen Problemlagen bestehen, wie diese sich auf Ihren Arbeitsplatz auswirken und durch welche Maßnahme Ihre Situation am Arbeitsplatz verbessert werden könnte und Sie wieder zum Einsatz kommen können.

Mögliche Maßnahmen

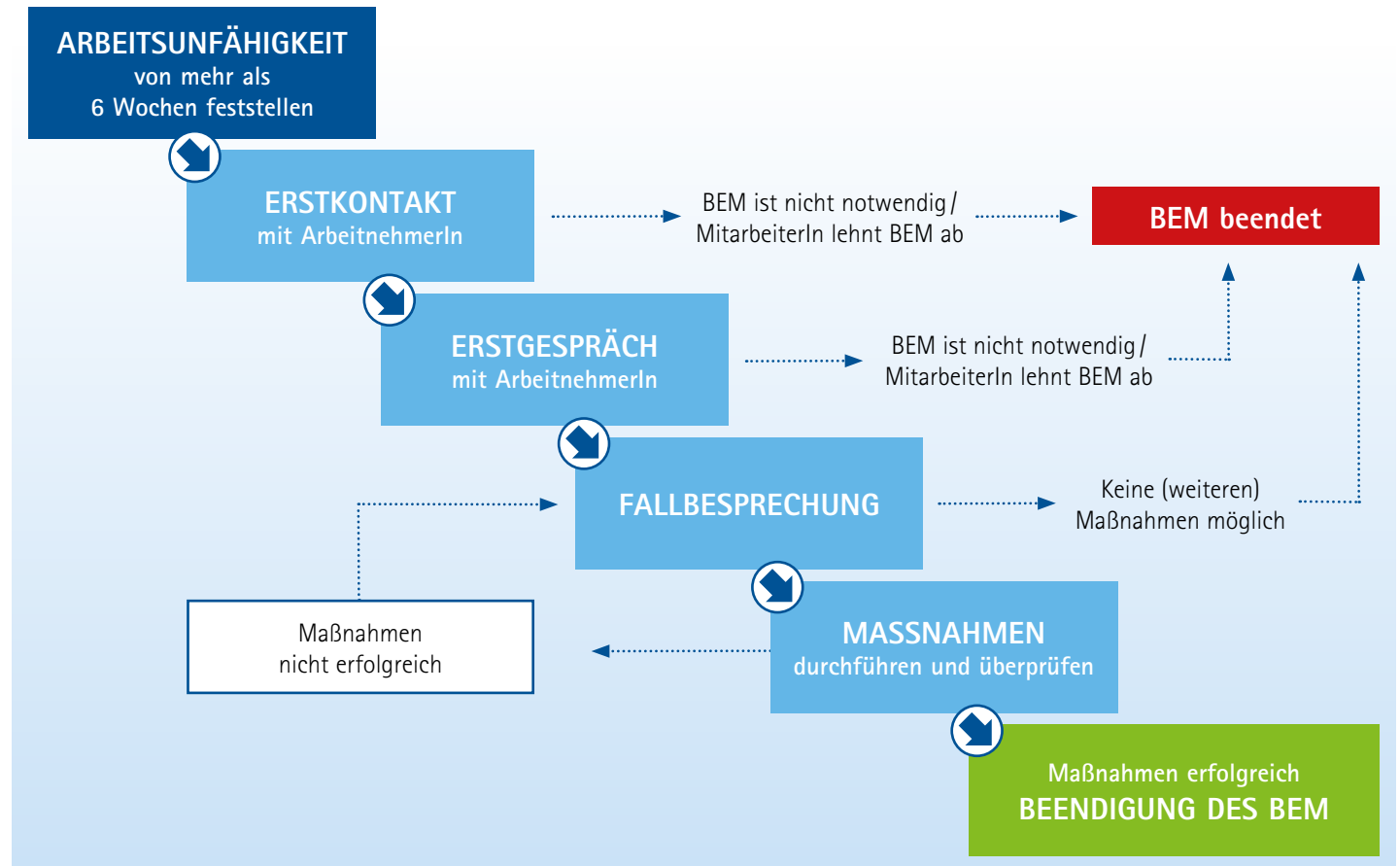
- * Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell)
- * Umsetzung auf einen alternativen Arbeitsplatz
- * Anpassung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe
- * Arbeitszeitreduzierung/Änderung der Arbeitszeiten, Befreiung Schichtarbeit
- * Arbeitsgebiet verändern, erweitern, verringern
- * Anpassung des Arbeitsplatzausstattung: räumliche Veränderungen, Bereitstellung von technischen Hilfsmitteln, ergonomische/barrierefreie Arbeitsplatzausstattung und Zugang zum Arbeitsplatz
- * Maßnahmen der Arbeitsmedizin und des Arbeitsschutzes
- * Qualifizierungen/Umschulungen und Konfliktmoderationen
- * Psychosoziale Unterstützungen, Stärken der Ressourcen
- * Unterstützung bei Suchterkrankungen, Schuldnerberatung, Rentenberatung etc.

Datenschutz

Der Datenschutz ist jederzeit gewährleistet. Sämtliche Gespräche, Informationen und Dokumente werden vertraulich behandelt. Es werden nur solche Daten erhoben und gespeichert, die für die Durchführung und den Zweck des BEM erforderlich sind und verbleiben bei der BEM-Beauftragten. Die Dokumentation sowie die Verarbeitung von personenbezogenen Daten erfolgt unter Wahrung der gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen und kommen nicht in die Personalakte.

BEM hat viele Chancen, nutzen Sie sie!

Ablauf BEM



Wichtig zu wissen

Die Teilnahme an einem BEM-Verfahren ist für die betroffene Person freiwillig und das Verfahren kann von ihr jederzeit beendet werden. Wird ein BEM abgelehnt, entstehen daraus keine Nachteile. Alle Vorgänge im BEM-Verfahren beruhen auf der Freiwilligkeit der Beschäftigten. Jeder Teilschritt im BEM-Prozess erfolgt nur mit Einwilligung der betroffenen Person. Die Unterstützung hierin erfolgt durch die Koordination und Moderation der BEM-Beauftragten.

BEM kann auch der Vorbeugung/Prävention dienen, daher können sich Beschäftigte auch direkt an das BEM-Team wenden. Das Team von Malt|Harms ist unabhängig, aus verschiedenen Fachbereichen zusammengesetzt und besonders geschult. Ein externer BEM-Beauftragter hat für den Prozess viele Vorteile.