



Prävention & BEM

PRÄVENTION

Gesund leben und arbeiten

Prävention ist Teamarbeit

Klare Regeln mit der Inklusionsvereinbarung

Hilfen für die Inklusionsvereinbarung

BEM

Lang erkrankt – was tun?

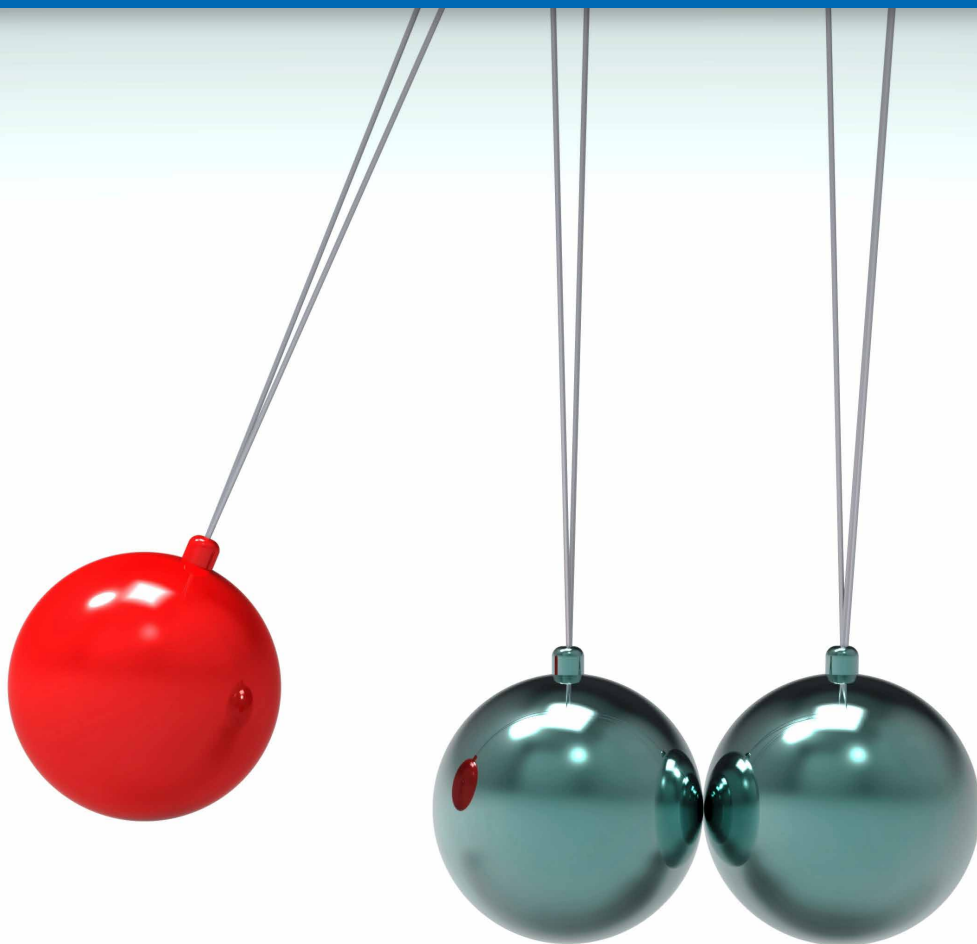
Häufige Fragen

Ein BEM einführen

Vorgehen im Einzelfall

Tipps für die Praxis

Hilfen für das BEM



Prävention bedeutet: gesundheitlichen Problemen und nachfolgenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz vorbeugen. Sind sie schon eingetreten, hilft das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).



Gesund leben und arbeiten

Die betriebliche Prävention dient dazu, Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen frühzeitig zu erfassen, zu beseitigen oder erst gar nicht entstehen zu lassen.

Prävention schließt auch die gesundheitliche Vorsorge mit ein, denn Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren können zu Behinderungen oder chronischen Erkrankungen führen beziehungsweise bestehende Einschränkungen verschlimmern. Prävention betrifft somit alle Beschäftigten eines Betriebes.

Beschäftigungshindernisse beseitigen Im Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist die Prävention als Aufgabe der Arbeitgeber verankert. Neben der Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen dient sie auch dazu, krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren. Wenn es sich bei den Betroffenen um schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen handelt, können Arbeitgeber Unterstützung vom Integrationsamt erhalten.

Prävention vor Reha Grundsätzlich hat die Prävention Vorrang vor der Rehabilitation. Der Arbeitgeber soll also frühestmöglich Handlungsbedarf erkennen und

entsprechend tätig werden. Prävention als Grundprinzip der sozialen Sicherung ist aber auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Integrationsämter und Rehabilitationsträger maßgeblich mitgestalten. Sie tun dies durch Aufklärung, Beratung sowie die Auskunft über und die Ausführung von Leistungen. Die Rehabilitationsträger und Integrationsämter wirken darauf hin, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der Prävention informiert und zur Umsetzung in den Betrieben angeregt werden.

Betroffene einbeziehen Sowohl die Arbeitsbedingungen als auch das persönliche Verhalten beeinflussen die gesundheitliche Verfassung. Daher ist betriebliche Prävention ebenso Verhältnismodifikation – also die Beseitigung von Gesundheits- und Beschäftigungsrisiken – wie Verhaltensmodifikation, also die Veränderung im Verhalten der Beschäftigten. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, sie in die Planung von Präventionsmaßnahmen einzubeziehen und ihre Gesundheitskompetenz zu fördern. ■

Prävention ist Teamarbeit

Die beiden wichtigsten Instrumente der Prävention nach dem Schwerbehindertenrecht sind die Inklusionsvereinbarung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Ihr Erfolg gründet auf Teamarbeit: zwischen Arbeitgeber, Betriebs- oder Personalrat sowie Schwerbehindertenvertretung.

Inklusionsvereinbarung abschließen

Die Inklusionsvereinbarung greift früher als das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Durch gezielte Maßnahmen kann der Betrieb gesundheitlichen Problemen und nachfolgenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz vorbeugen. Beispielsweise durch ergonomische und behinderungsgerechte Arbeitsplätze oder auch durch Weiterbildungsangebote. Im besten Fall spart man sich das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Aus diesem Grund werben die Integrationsämter für den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen.

BEM im Betrieb einführen

Zum Schutz langzeiterkrankter Mitarbeiter hat der Gesetzgeber das Betriebliche Eingliederungsmanagement für alle Beschäftigten eingeführt. Da aus einer Langzeiterkrankung eine Behinderung entstehen kann, profitieren grundsätzlich alle Betroffenen von einer Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Sie weiß, welche Unterstützung es für Menschen mit (drohender) Behinderung gibt, und ist bei der Beantragung von Leistungen sowie bei der Umsetzung von Maßnahmen behilflich.

Tatsächlich gewinnt Prävention zunehmend an Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung. Von ihrem Engagement zugunsten einer Inklusionsvereinbarung und eines gut funktionierenden Betrieblichen Eingliederungsmanagements profitieren Betriebe und ihre Beschäftigten gleichermaßen.

Präventionsbedarf ermitteln

Prävention soll möglichst frühzeitig ansetzen. Methoden und Frühwarnsysteme, mit deren Hilfe sich Präventionsbedarf rasch erkennen lässt, sind zum Beispiel Gefährdungsbeurteilungen oder arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, aber auch Erkenntnisse im Zusammenhang mit der Inklusionsvereinbarung und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Damit können Betriebe gesundheitliche Risiken, Risikofaktoren, strukturelle Barrieren und Gesundheitspotenziale der Beschäftigten ermitteln. ■

Inklusionsvereinbarung

§ 166 SGB IX

Um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben innerhalb des Betriebes gezielt zu verbessern, ...

Prävention

§ 167 Abs. 1 SGB IX

Wenn personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen gefährden, ...

Betriebliches Eingliederungsmanagement

§ 167 Abs. 2 SGB IX

Wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist, ...

... ergreift der **Arbeitgeber** die Initiative. Er zieht den Betriebs- oder Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung hinzu. Bei Bedarf erweitert er das Team um andere betriebliche Akteure und externe Unterstützer wie das Integrationsamt.

Klare Regeln mit der Inklusions- vereinbarung

Prävention ist besonders dann erfolgreich, wenn konkrete Maßnahmen und Ziele verbindlich festgelegt werden. Als geeignetes Mittel bietet sich dafür eine Inklusionsvereinbarung an.

In einer Inklusionsvereinbarung werden praxisbezogene, auf den Betrieb beziehungsweise auf die Dienststelle individuell zugeschnittene Zielvereinbarungen abgeschlossen. Sie dienen dazu, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen spürbar zu verbessern. Auf dieser Grundlage sind gezielte Maßnahmen möglich, mit denen ein Betrieb gesundheitlichen Problemen und nachfolgenden Schwierigkeiten vorbeugt – damit es erst gar nicht zu Fällen des betrieblichen Eingliederungsmanagements kommen muss. Zudem bietet sie Arbeitgebern und Beschäftigten verlässliche und belastbare Rahmenbedingungen für die betriebliche Prävention.

Initiativrecht Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verantwortlich dafür, dass Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung aufgenommen werden. Aber auch die Schwerbehindertenvertretung kann initiativ werden. In Betrieben ohne Vertrauensperson übt die Interessenvertretung der Beschäftigten, also Betriebs- oder Personalrat, dieses so genannte Initiativrecht aus. Beteiligt an den folgenden Verhandlungen sind, soweit im Betrieb vorhanden, der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung und die Interessenvertretung der Beschäftigten.

Konkret werden Insgesamt ist für eine erfolgreiche Inklusionsvereinbarung entscheidend, Maßnahmen, Zuständigkeiten und Fristen möglichst konkret und verbindlich zu benennen. Die Ziele müssen realistisch sein: kleine Schritte mit kurzen Laufzeiten statt unerfüllbare Gesamtkataloge. ■

AUFBAU EINER INKLUSIONSVEREINBARUNG

1. Präambel / Leitbild

Das Leitbild einer Inklusionsvereinbarung legt für alle Beteiligten tragbare, allgemeine Ziele für den Betrieb fest. Beispiele für solche Grundaussagen sind „berufliche Integration behinderter Menschen durch partnerschaftliche Zusammenarbeit“ oder „Normalität für alle“.

2. Bestandsaufnahme

Hier wird die aktuelle Situation im Betrieb festgehalten. Dazu gehören beispielsweise der Umsetzungsgrad gesetzlicher Vorgaben (z. B. Beschäftigungsquote oder Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten), die bestehenden Formen innerbetrieblicher Zusammenarbeit oder die Verfahrensabläufe im Betrieb.

3. Zielvorgabe

In diesem Teil werden die Ziele der Inklusionsvereinbarung festgelegt. Im Gegensatz zum Leitbild sind hier konkrete Einzelziele gefragt, beispielsweise die Verbesserung der Beschäftigungsquote, die Beschäftigungssicherung oder die Gestaltung des Arbeitsumfelds. Im Zuge des Bundessteilhabegesetzes ist nun ausdrücklich bestimmt, dass die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen im Betrieb oder in der Dienststelle von Anfang an zu berücksichtigen ist.

4. Umsetzung

Sind die Zielvorgaben bestimmt, müssen konkrete Maßnahmen zur Umsetzung vereinbart werden. Dabei ist entscheidend, reine Absichtserklärungen zu vermeiden. Stattdessen sind klare Verantwortlichkeiten, Inhalte und Zeiträume zu benennen. So können zum Beispiel Regelungen zur Ausbildung behinderter Jugendlicher vereinbart werden, um die schulische Inklusion auch im Arbeitsleben im Betrieb oder in der Dienststelle fortzusetzen. Zur späteren Erfolgsmessung muss zudem ein Konzept für das Controlling und Berichtswesen bestimmt werden.

5. Verschiedenes

Weitere wichtige Elemente sind die namentliche Nennung der Unterzeichner (mit ihrer Funktion) und externen Berater, die Laufzeit und Kündigungsmöglichkeiten sowie Regelungen bei Verstößen.

Hilfen für die Inklusionsvereinbarung



Rat und Unterstützung

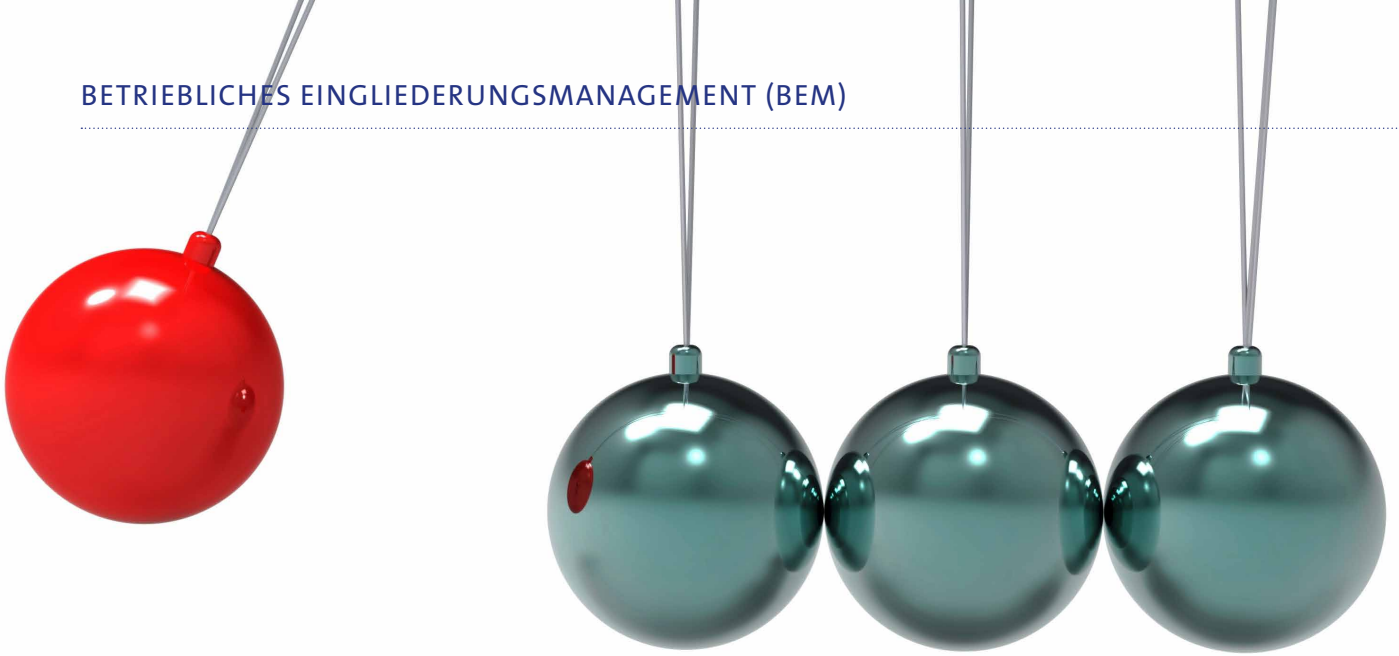
Sie haben mit diesem ZB info einen ersten Überblick über die Inklusionsvereinbarung erhalten. Bevor Sie sich an die Arbeit machen, möchten wir Ihnen zeigen, wie das Integrationsamt Sie dabei unterstützen kann. Das Schaubild oben bringt es auf den Punkt. Sie wollen mehr erfahren?

Alle Informations- und Beratungsangebote des Integrationsamtes zur Inklusionsvereinbarung finden Sie unter: www.integrationsaemter.de/Inklusionsvereinbarung



Vermittlung durch das Integrationsamt

Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Wenn die Verhandlungen aufgrund von Meinungsverschiedenheiten ins Stocken geraten, kann das Integrationsamt zwischen den Partnern vermitteln.



Lang erkrankt – was tun?

Es kann jeden treffen: Eine Erkrankung, ein Unfall ... und schon fällt im Betrieb ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin für längere Zeit aus. Dann ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gefragt.

Frühzeitig und professionell eingesetzt, hilft das Betriebliche Eingliederungsmanagement dabei, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten zu fördern, Fehlzeiten und Kosten zu senken sowie dem Unternehmen bewährte Mitarbeiter zu erhalten.

Auslöser für ein BEM Wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, muss der Arbeitgeber aktiv werden: Er klärt mit der zuständigen Interessenvertretung, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, einem Rückfall vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Das gilt für alle Beschäftigten – egal, ob behindert oder nicht behindert!

Das BEM-Verfahren Es umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind. Teilweise

handelt es sich um ein komplexes Verfahren mit einer Reihe von Beteiligten. Deshalb ist es hilfreich, eine systematische Vorgehensweise zu entwickeln – passend zum eigenen Betrieb.

Vereinbarung treffen Zu den wichtigen Punkten, die bei der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements geregelt werden müssen, gehören:

- Verfahrensablauf
- Verantwortliche für den Gesamtprozess und für Teilschritte
- Bereitschaft des einzelnen Beschäftigten zur Mitwirkung
- Gewährleistung des Datenschutzes
- Ergebniskontrolle und Fallauswertung
- Dokumentationsformen und -pflichten

Das Ergebnis sollte in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden. ■

Häufige Fragen

In der Praxis tauchen immer wieder auch rechtliche Fragen auf. Die häufigsten haben wir hier beantwortet.

Muss der Arbeitgeber das BEM als System einführen?

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung mit BEM-Team und auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Betriebs- oder Personalrat besteht nicht. Das Gesetz fordert die Anwendung in jedem Einzelfall.

Gibt es Sanktionen gegen den Arbeitgeber, wenn er kein BEM durchführt?

Unmittelbar gibt es keine Sanktionen. Im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber jedoch beweisen, dass auch bei ordnungsgemäßer Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements die Kündigung unvermeidbar gewesen wäre.

Können der Betriebs- oder Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung ein BEM durchsetzen?

Die Interessenvertretung hat ein Kontrollrecht und kann im Einzelfall die Klärung verlangen. Ein genereller Anspruch auf Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements kann aus dem Gesetz nicht abgeleitet werden.

Was passiert, wenn der Mitarbeiter das BEM ablehnt?

Diese Entscheidung hat keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Folgen und muss auch nicht begründet werden. Der Mitarbeiter nimmt sich jedoch die Chance, gemeinsam mit dem Arbeitgeber und der Interessenvertretung nach einer Verbesserung seiner Arbeitssituation zu suchen.

Was ist beim Datenschutz zu beachten?

Ein wirksamer Datenschutz ist eine Grundvoraussetzung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Die Weitergabe personenbezogener Daten darf nur mit schriftlicher Einwilligung des Mitarbeiters erfolgen. Er muss bereits mit dem BEM-Angebot über Art der erhobenen Daten sowie Sinn und Zweck der Datenweitergabe aufgeklärt werden.

Wie viel muss der Arbeitgeber wissen?

Grundsätzlich gilt: Nur so viel, wie erforderlich ist, um das Betriebliche Eingliederungsmanagement durchführen zu können. Das heißt: Der Arbeitgeber muss nicht die Diagnose der Erkrankung kennen, wohl aber die gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsplatz.

Muss der Arbeitgeber die Interessenvertretungen informieren?

Der Betriebs- oder Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtung erfüllt. Dies ist nur möglich, wenn sie darüber informiert werden, dass ein Mitarbeiter innerhalb der letzten zwölf Monate sechs Wochen arbeitsunfähig war. Diese Information – und nur diese – darf der Arbeitgeber auch ohne Einverständnis der betroffenen Person weitergeben.

Welche BEM-Informationen kommen in die Personalakte?

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements angeboten wurde, ob die betroffene Person hiermit einverstanden war oder nicht und welche konkreten Maßnahmen zur Überwindung beziehungsweise Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit angeboten und umgesetzt werden. Darüber hinausgehende Informationen im Rahmen des BEM-Verfahrens sind in gesonderter Weise, in einer separaten BEM-Akte, aufzubewahren. ■



Gesetzliche Grundlage

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist Teil der Vorschriften zur Prävention und in § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX geregelt.

Ein BEM einführen

Ein vorgeschriebenes Konzept für die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gibt es nicht. Das lässt Spielraum für die Praxis!

Bei kleinen und mittleren Betrieben reicht es oft, im Einzelfall strukturiert vorzugehen (siehe Schaubild). In größeren Unternehmen – ab etwa 200 Mitarbeitern – empfiehlt sich die Bildung eines BEM-Teams, das sowohl den Aufbau des Betrieblichen Eingliederungsmanagements organisiert als auch die Einzelfallarbeit durchführt. Zu dem Team gehören in der Regel Arbeitgebervertreter, Betriebs- oder Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung. ■

CHECKLISTE: BEM EINFÜHREN

1 Informieren und überzeugen

- Führungskräfte mit den Zielen des BEM und dem Verfahren vertraut machen und sensibilisieren
- Belegschaft über das BEM informieren, z.B. mit einem Rundschreiben oder bei einer Versammlung
- Informationen über betriebliche Strukturen, Prozesse sowie Zuständigkeiten zusammentragen
- Unterstützungsangebote und zuständige Ansprechpartner bei den Leistungsträgern (z. B. Krankenkasse) ermitteln

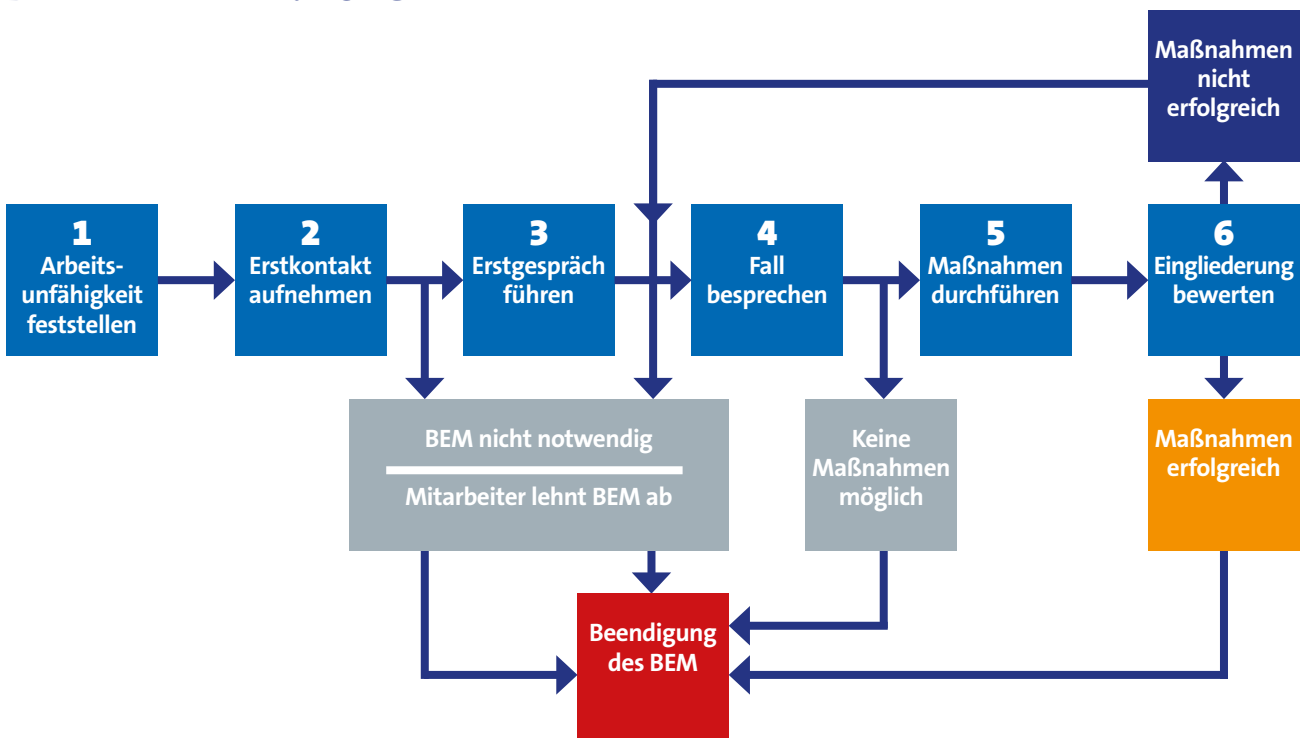
2 BEM-Team einrichten

- Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im BEM klären und handelnde Personen im BEM-Team benennen
- Arbeit organisieren, z.B. regelmäßige Treffen und Austausch mit dem Betriebsarzt

3 BEM installieren

- Struktur, Verlauf und Verfahren des BEM passend zum Betrieb organisieren
- Umsetzung des BEM in der praktischen Arbeit starten
- Erfahrungen, Ergebnisse und Rückmeldungen auswerten
- Verfahren des BEM optimieren
- Verbindliche Regelungen zum BEM festlegen

BEM-VERFAHREN: VORGEHEN IM EINZELFALL



Vorgehen im Einzelfall

Nach der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Unternehmen kann die Einzelfallarbeit beginnen.

Ausgelöst wird das Verfahren in der Regel durch eine Meldung aus der Personalabteilung: Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin war in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig. Jetzt kommt das Betriebliche Eingliederungsmanagement zum Einsatz. Wer es durchführt, bestimmt der Arbeitgeber: Er kann zum Beispiel das BEM-Team oder – in kleinen Betrieben – eine Ansprechperson damit beauftragen. ■



Beteiligte im BEM

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Initiative für das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu ergreifen. Das heißt, er muss zunächst mit dem betroffenen Mitarbeiter oder der betroffenen Mitarbeiterin Kontakt aufnehmen. Für alle folgenden Schritte sind die Zustimmung und Beteiligung des Mitarbeiters erforderlich. Außerdem sind der Betriebs- oder Personalrat und – bei schwerbehinderten Beschäftigten – die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen. Ferner können weitere betriebliche Partner einbezogen werden, zum Beispiel der betriebsärztliche Dienst. Unterstützung bieten auch externe Stellen wie Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Rentenversicherung, Krankenkasse, Berufsgenossenschaften und Agentur für Arbeit.

CHECKLISTE: BEM ANWENDEN

1 Arbeitsunfähigkeit feststellen

- Regelmäßig Krankenstände auswerten
- Betroffene Mitarbeiter ermitteln (6-Wochen-Frist!)
- Feststellen, ob eine Schwerbehinderung bekannt ist
- Feststellen, ob eine betriebsärztliche Stellungnahme vorliegt
- Prüfen, welche weiteren Schritte im BEM notwendig sind

2 Erstkontakt aufnehmen

- Mit dem Mitarbeiter schriftlich, telefonisch oder persönlich Kontakt aufnehmen
- Den Mitarbeiter über die Praxis des BEM im Betrieb sowie über den Datenschutz informieren
- Auf die Bedeutung seiner Mitwirkung hinweisen
- Grundsätzliche Zustimmung des Mitarbeiters zum BEM einholen

3 Erstgespräch führen

- Über den Zweck des Gesprächs informieren
- Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzeigen
- Betriebliche Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit klären
- Wünsche und Befürchtungen des Mitarbeiters besprechen
- Nächste Schritte vereinbaren

4 Fall besprechen

- Qualifikationen, Stärken und krankheitsbedingte Einschränkungen ermitteln
- Ziele und Vorstellungen des Mitarbeiters klären
- Mögliche Maßnahmen zur Eingliederung besprechen und auswählen
- Gemeinsam das weitere Vorgehen planen

5 Maßnahmen durchführen

- Maßnahmen organisieren
- Förderung beim zuständigen Leistungsträger beantragen
- Maßnahmen umsetzen
- Mitarbeiter während der Maßnahmen begleiten
- Rechtzeitig Schwierigkeiten erkennen und beseitigen

6 Eingliederung bewerten

- Die Einzelfallarbeit bewerten (Voraussetzung: Dokumentation!)
- Regelmäßig mit den Beteiligten Erfahrungen austauschen
- Mitarbeiter und Vorgesetzte zum BEM befragen
- Das BEM zum Abschluss bringen
- Krankheitszeiten des Mitarbeiters nach Abschluss des BEM erfassen

Tipps für die Praxis

Wer die folgenden Tipps beherzigt, schafft die besten Voraussetzungen dafür, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement gelingt.

Vertrauen schaffen

Ziel des Erstkontaktes ist es, dem betroffenen Mitarbeiter die positive Aufmerksamkeit des Betriebes zu signalisieren und sein Vertrauen zu gewinnen. Deshalb ist es besonders wichtig, dass die Kontaktaufnahme behutsam und mit der erforderlichen Wertschätzung erfolgt. Ein Anschreiben beispielsweise sollte wohlwollend formuliert sein, die Fürsorge des Betriebes zum Ausdruck bringen und den Mitarbeiter nicht unter Druck setzen.

Alle ins Boot holen

Wenn der betroffene Mitarbeiter einverstanden ist, binden Sie den Betriebs- oder Personalrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung mit ein. Erweitern Sie das Team bei Bedarf um Betriebsarzt, Sicherheitsfachkräfte, Integrationsamt, Agentur für Arbeit und andere. Gemeinsam kommen Sie Ihrem Ziel schneller näher!

Positionen klären

Schaffen Sie im ersten Gespräch eine gute Atmosphäre. Erklären Sie dem erkrankten Mitarbeiter den Ablauf und die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Informieren Sie sorgfältig über Umgang mit Informationen und Daten. Fragen Sie nach Wünschen und Erwartungen des Betroffenen. Klären Sie unterschiedliche Sichtweisen und suchen Sie gemeinsam nach den Ursachen der Arbeitsunfähigkeit. Stimmen Sie ab, welche Informationen Sie einholen und weitergeben möchten (z. B. von Ärzten).

Fakten sammeln und auswerten

Im BEM-Team werten Sie die gesammelten Informationen aus und besprechen weitere Schritte. Der Betriebsarzt spielt hier oft eine wichtige Rolle. Er darf Diagnosen nicht ohne Einwilligung des Betroffenen weitergeben. Auf Grundlage der ärztlichen Diagnose erstellt er ein Leistungsprofil und informiert, was künftig bei der Arbeit zu beachten ist. Bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten helfen der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes und die Integrationsfachdienste, die Empfehlungen umzusetzen. Sie informieren auch über Fördermöglichkeiten.

Sorgfältig planen

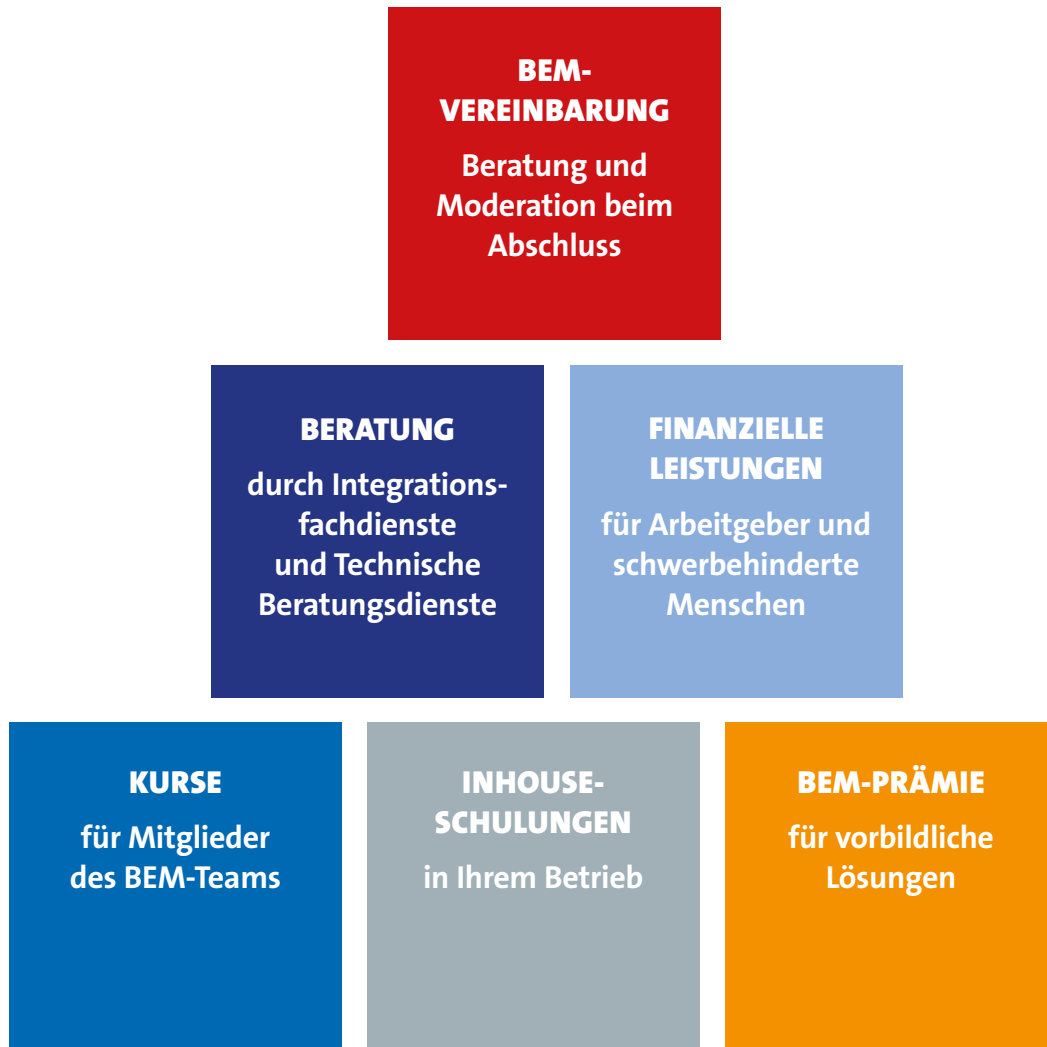
In welcher Zeit sind die Maßnahmen realistisch? Erstellen Sie gemeinsam einen Präventionsplan. Vereinbaren Sie, wer was wann zu tun hat und dafür verantwortlich ist. Bei Mitarbeitern, die lange krank waren, empfiehlt sich eine stufenweise Wiedereingliederung. Diese erarbeiten Arzt und Patient gemeinsam. Währenddessen hat der Beschäftigte weiterhin den Status „arbeitsunfähig“. Dem Wiedereingliederungsplan müssen der Arbeitgeber und der Kostenträger (zumeist Krankenkasse oder Rentenversicherung) zustimmen.

Dran bleiben

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement garantiert noch keine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Manchmal spielt einfach die Gesundheit des Betroffenen nicht mit oder es fehlt an Beschäftigungsmöglichkeiten. Trotzdem gilt: Die Arbeit lohnt sich! Denn alle sehen: Der Betrieb kümmert sich und das zahlt sich aus. ■



Hilfen für das BEM



Rat und Unterstützung

Sie haben mit diesem ZB info einen ersten Überblick über das Betriebliche Eingliederungsmanagement erhalten. Bevor Sie sich an die Arbeit machen, möchten wir Ihnen zeigen, wie das Integrationsamt Sie dabei unterstützen kann. Das Schaubild oben bringt es auf den Punkt. Sie wollen mehr erfahren?

Alle Informations- und Beratungsangebote des Integrationsamtes zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement finden Sie unter:

www.integrationsaemter.de/bem

Impressum

ZB info **Prävention & BEM** (Stand: Juli 2018)

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit (BA); c/o Landschaftsverband Rheinland, 50663 Köln, bih@integrationsaemter.de • **Verlag:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden • **Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:** Hans-Joachim Kiefer und Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **Redaktion:** Christoph Beyer (verantwort. Hrsg.), Sabine Wolf (verantwort. Verlag), Elly Lämmlein, Karin Seitz • **Gestaltung:** Atelier Stepp, Speyer **Titelfoto:** iStock/Stuart Miles • **Herstellung:** Alexandra Koch • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz

Schreibweise männlich/weiblich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der guten Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet wird. Alle Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

BEM KOMPAKT

Betriebliches Eingliederungsmanagement



Alles zum Thema

www.integrationsaemter.de/bem



ZB RATGEBER
Betriebliches
Eingliederungsmanagement
Wissen vertiefen

KURS ONLINE
Wissen testen

KURS VOR ORT
Seminare besuchen

BROSCHÜRE
Handlungsempfehlungen zum BEM
Planmäßig vorgehen

BIH FORUM
Experten fragen



Geschäftsstelle der BIH

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Integrationsämter und
Hauptfürsorgestellen
c/o Landschaftsverband Rheinland
50663 Köln