

Wie gehen Sie vor?

Bewährte Schritte beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

1. Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen innerhalb der vergangenen zwölf Monate feststellen
2. Kontaktaufnahme zu der BEM-berechtigten Person
3. BEM anbieten und Einverständnis der berechtigten Person klären (Folgeschritte nur bei Einverständnis)
4. Erstgespräch führen
5. Fall im Betrieb besprechen; gegebenenfalls Beteiligung weiterer Personen (BEM-Team)
6. Gegebenenfalls externe Beratungsangebote nutzen
7. Konkrete Eingliederungsmaßnahmen vereinbaren
8. Maßnahmen umsetzen und begleiten
9. Maßnahmen auf Wirksamkeit prüfen und gegebenenfalls anpassen (Schritte 5 bis 9 erneut durchführen)

Wie kann die VBG Sie dabei unterstützen?

Unsere Fachleute

- informieren Sie im Rahmen des Seminars BEMOA beziehungsweise BEMXA oder in einem persönlichen Gespräch, wie Sie ein BEM systematisch einführen können,
- beraten Sie dabei gemeinsam mit Ihren betrieblichen Fachleuten – zum Beispiel dem Betriebsarzt beziehungsweise der Betriebsärztin oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- unterstützen Sie prozessbezogen bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen und machen Vorschläge zu deren Optimierung,
- unterstützen Sie einzelfallbezogen über die Verbindungs- und Koordinierungsstellen für Rehabilitation der VBG (Ansprechstellen nach § 12 SGB IX), welche über Kontakte zu allen Reha- und Kostenträgern verfügen,
- informieren Sie im Rahmen des Seminars BEMKA vertiefend zur Gesprächsführung und Fallsteuerung im BEM-Einzelfall,
- geben Hinweise zur Qualitätssicherung und Dokumentation – zum Beispiel bezüglich einer Betriebsvereinbarung oder dem Umgang mit Daten im BEM.

Ihr Weg zu unseren Fachleuten

Die Kontaktdaten der VBG-Ansprechpersonen zum „betrieblichen Eingliederungsmanagement“ finden Sie unter www.vbg.de/bem.

Weitere Informationen finden Sie auch unter

- VBG – www.vbg.de
- www.vbg.de/bem
- www.vbg.de/ansprechstellen
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) – www.dguv.de

Betriebliche Eingliederung mit System – die VBG informiert und berät



Herausgeber:



VBG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

www.vbg.de
Massaquoiapassage 1
22305 Hamburg
Postanschrift: 22281 Hamburg
Artikelnummer: 42-09-4116-7

Realisation:
Jedermann-Verlag GmbH
www.jedermann.de

Fotos: VBG, iStock.com/jacoblund

Version 3.1
Stand Mai 2022

Der Bezug dieser Informationsschrift ist für Mitgliedsunternehmen der VBG im Mitgliedsbeitrag enthalten.



VBG-Info

Betriebliches Eingliederungsmanagement mit System

Ein VBG-Beratungsangebot für Unternehmen

Was ist betriebliches Eingliederungsmanagement?

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt Unternehmerinnen und Unternehmer, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, ihr vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Es hilft, Beschäftigte, die länger krank sind, wieder in den Arbeitsprozess einzubinden.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind seit 1. Mai 2004 unabhängig von der Beschäftigtenzahl zum betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet (§ 167 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX).

Das kennen Sie sicher auch: Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ist längere Zeit erkrankt. Ob sich aus der Erkrankung Konsequenzen für die Wiederaufnahme der Tätigkeit ergeben, ist unter Umständen noch nicht klar. Das muss nicht

so sein. Was kann vielleicht schon während der krankheitsbedingten Abwesenheit geklärt werden? Ist der Arbeitsplatz unter Umständen anzupassen? Gibt es zum Beispiel bei einer notwendigen Veränderung des Arbeitsplatzes Beratung und fachliche oder finanzielle Unterstützung?

Aber es geht nicht nur um den Einzelfall. Welche Strukturen sind dabei erforderlich? Benötigen Sie eine Betriebsvereinbarung? Wie sieht es mit dem Datenschutz aus? Welche Partner gibt es beim BEM? An wen können Sie sich in komplexen oder unklaren Fällen wenden?

Das alles sind Fragen, die in der Praxis auf Sie zukommen können. Bei diesen Fragen kann Sie die VBG unterstützen.



Warum lohnt sich ein BEM?

BEM nützt Ihrem Betrieb, weil es

- Krankenstand und Fehlzeiten verringert,
- Kosten für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall einspart,
- qualifizierte Beschäftigte und damit wichtiges Wissen und Können an das Unternehmen bindet,
- die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und damit ihre Produktivität verbessert,
- die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen erhöht,
- dem Unternehmen das Image eines fairen und fürsorglichen Arbeitgebers verleiht,
- Rechtssicherheit verschafft.

Durch den demografischen Wandel werden sich zukünftig die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität Ihres Unternehmens auch daran messen lassen, wie Sie Ihre Beschäftigten beschäftigungsfähig und motiviert erhalten – auch nach längerer Erkrankung.

BEM schafft dafür wichtige Grundlagen. Wenn Sie die Punkte auf der folgenden Seite beachten, sind Sie bereits auf dem richtigen Weg.



Foto: iStock.com/jacoblund