



## **Ablauf eines BEM – Verfahren**

### **Wieder eingliedern – Gutes für Mitarbeiter tun!**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine der drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Neben dem Betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz BEM, ein wichtiges Handlungsfeld, um die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter wiederherzustellen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

#### **Ziele:**

- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit
- Erhaltung des Arbeitsplatzes.

#### **Akteure:**

Der Arbeitgeber ist gem. § 167 Abs. 2 SGB IX gesetzlich dazu verpflichtet das BEM durchzuführen und trägt für den gesamten Prozess die Verantwortung, vorausgesetzt der betroffene Mitarbeiter erteilt sein Einverständnis.

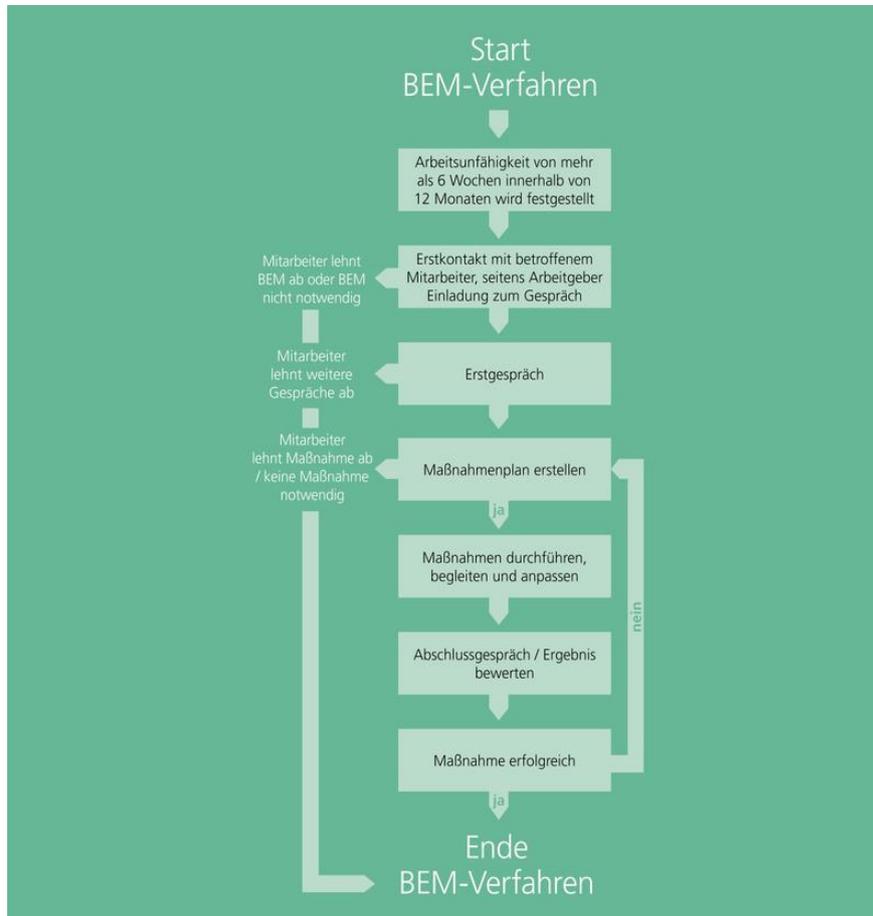
Folgende Akteure sind gesetzlich dazu verpflichtet am BEM-Prozess beteiligt zu sein:

- Arbeitgeber oder ein Vertreter des Arbeitgebers
- Mitarbeitervertretung
- Betroffene Mitarbeiter
- Schwerbehindertenvertretung (wenn der Mitarbeiter schwerbehindert ist)
- Betriebsarzt (Optional)
- Personalabteilung (Optional)



### **Wichtige Grundsätze des BEM sind:**

- **Freiwilligkeit:** Besonders wichtig ist die Herstellung von Vertrauen und Akzeptanz, damit der BEM-Prozess als Hilfe wahrgenommen wird. Es wird Transparenz darüber hergestellt, dass die Aktivitäten und Maßnahmen des BEM auf Freiwilligkeit beruhen und der Zustimmung des jeweiligen Mitarbeiters bedürfen.
- **Gleichheit:** Der systematische BEM-Prozess muss so gestaltet werden, dass er allen BEM-Berechtigten die gleichen Chancen eröffnet.
- **Beteiligung:** Alle inner- und außerbetrieblichen Akteure, insbesondere der BEM-Berechtigten, arbeiten konstruktiv am Erfolg des BEM.
- **Datenschutz:** Vertraulichkeit und Datenschutz: Transparenz im gesamten Prozess für alle Beschäftigten und die Klärung des Datenschutzes für alle Verantwortlichen stärken das Vertrauen.
- **Prävention:** Bei Beachtung der Verhaltens- und Verhältnisprävention ist es das langfristige Ziel, ein stabiles Gleichgewicht zwischen den Arbeitsanforderungen und den Ressourcen der Mitarbeiter herzustellen.



### Vorteile des BEM:

Durch das BEM werden einige positive Effekte erzielt, sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer:

- Vermeidung von Entlassungs- und Einstellungskosten
- Gewinnung von Fachkräften durch Attraktivität des Unternehmens
- Niedrige Fluktuationsraten
- Kosteneinsparungen durch weniger Krankheitstage und Produktionsausfälle
- Förderung der Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter
- Vertrauensbasis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schaffen
- Vermeidung von arbeitsplatzbedingten negativen Belastungen der Mitarbeiter.