

Durchführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)-Telefonfortbildung

Arbeitsfähigkeit wiederherstellen und stärken – Betriebliches Eingliederungsmanagement verständlich“

Die Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinlandpfalz wird in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsfähigkeit in Mainz, am 31.07.2019 eine kostenfreie BGM-Telefonfortbildung zum Thema „Arbeitsfähigkeit wiederherstellen und stärken – Betriebliches Eingliederungsmanagement verständlich“ mit Marianne Giesert, Geschäftsführerin beim Institut für Arbeitsfähigkeit in Mainz durchführen.

1. Was bedeutet Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), § 167 Abs. 2 SGB IX

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist seit 2004 im SGB IX gesetzlich geregelt (seit 01.01.2018 § 167 Abs. 2 SGB IX) und muss allen Beschäftigten angeboten werden, die innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten länger als sechs Wochen wiederholt oder zusammenhängend arbeitsunfähig waren.

- Arbeitgeber ist verpflichtet
- Die Teilnahme des Arbeitnehmers ist freiwillig

Reglungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen, §167 Abs. 2 SGB IX

- [4] Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.
- [5] Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des **§14 Absatz 2 SGB IX** erbracht werden.
- [6] Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des **§ 176 SGB IX**, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen.
- [7] Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber, die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

BAG vom 10.12.2009-2AZR 400/08, BVerwG 05.06.2014 – 2C22/13, Kohte DM 2008,582

Das BEM ist kein formalisiertes Verfahren. Es ist ein Instrument, das einen ganzheitlichen abgestimmten „Suchprozess“ initiiert und dabei eine ganze Reihe interner und externe AkteurlInnen beteiligt.

2. Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

In Zusammenarbeit mit den inner- und außerbetrieblichen Akteuren soll

die Arbeitsunfähigkeit der BEM-Berechtigten möglichst überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden.

Außerdem soll der Arbeitsplatz der Betroffenen erhalten bleiben.

3. Vorteile des BEM für ArbeitgeberInnen & ArbeitnehmerInnen

ArbeitgeberInnen:

- Krankheitsbedingte Fehlzeiten senken
- Motivierte und leistungsfähige Beschäftigte
- Fachwissen der Beschäftigten bleibt dem Unternehmen erhalten
- Wettbewerbsfähigkeit sichern, Imagegewinn für Ihr Unternehmen

ArbeitnehmerInnen:

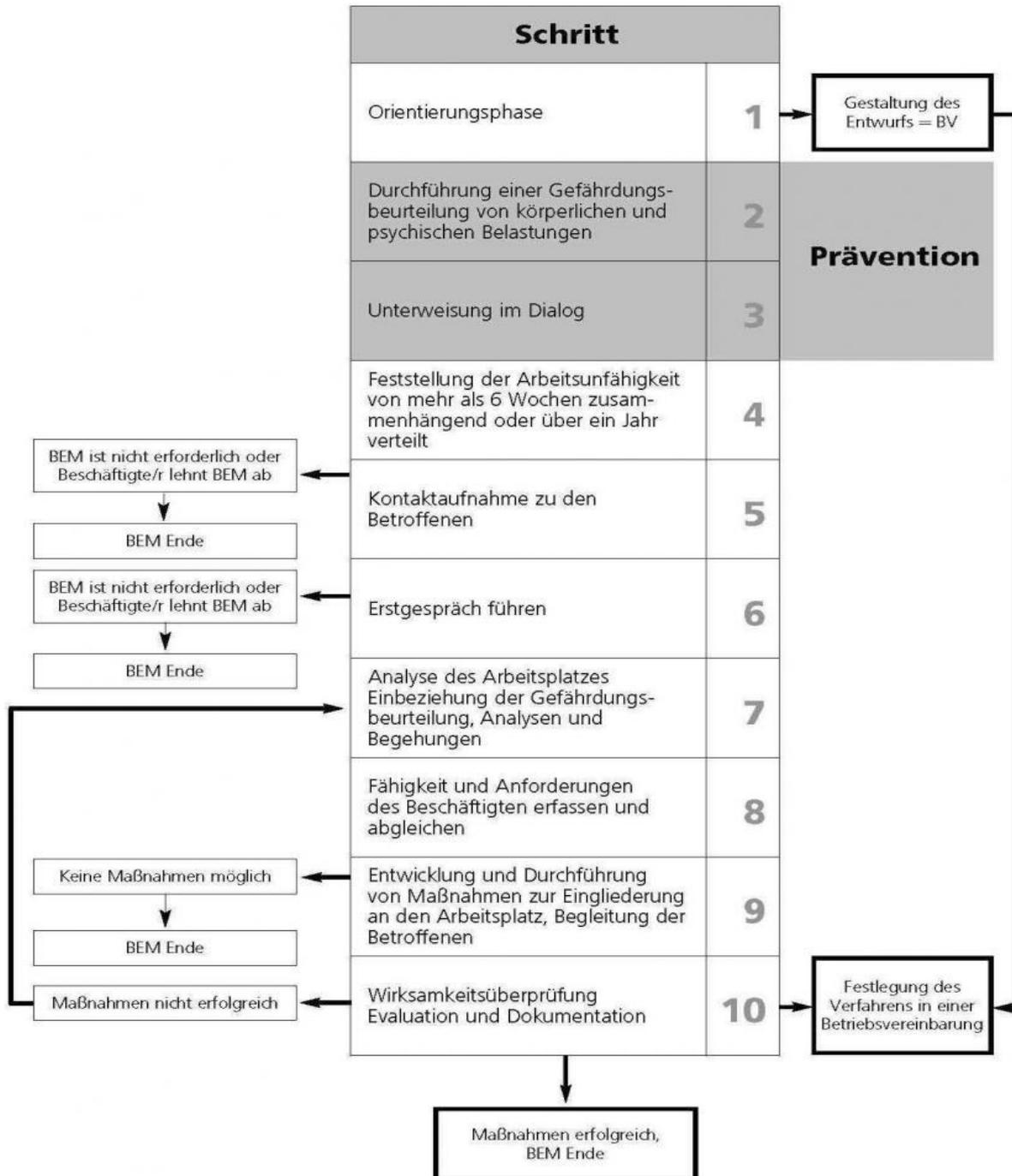
- Umstände am Arbeitsplatz, die immer wieder zur Arbeitsunfähigkeit führen können, werden beseitigt
- Der Arbeitsplatz wird erhalten
- Die Beschäftigten werden entsprechend ihrer Einschränkung eingliedert

4. Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung

- Entwicklung und Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung
- Beteiligung am Aufbau eines betrieblichen Frühwarnsystems
- Mitbestimmungs- und Initiativrecht des Betriebsrats nach §87 Abs1 Nr.1 und Nr.7 BetrVG
- Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, Beauftragten des Arbeitgebers und AkteurInnen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie mit außerbetrieblichen Diensten und Institutionen
- Beratung und Unterstützung bei der konkreten Maßnahmenentwicklung und Umsetzung bei der Überprüfung der Maßnahmen

5. Diese 10 Schritte tragen zur Imitierung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bei.

10 Schritte zum Ziel



Quelle: Giesert, M. & Wendt-Danigel, C. (2011). Handlungsleitfaden für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.