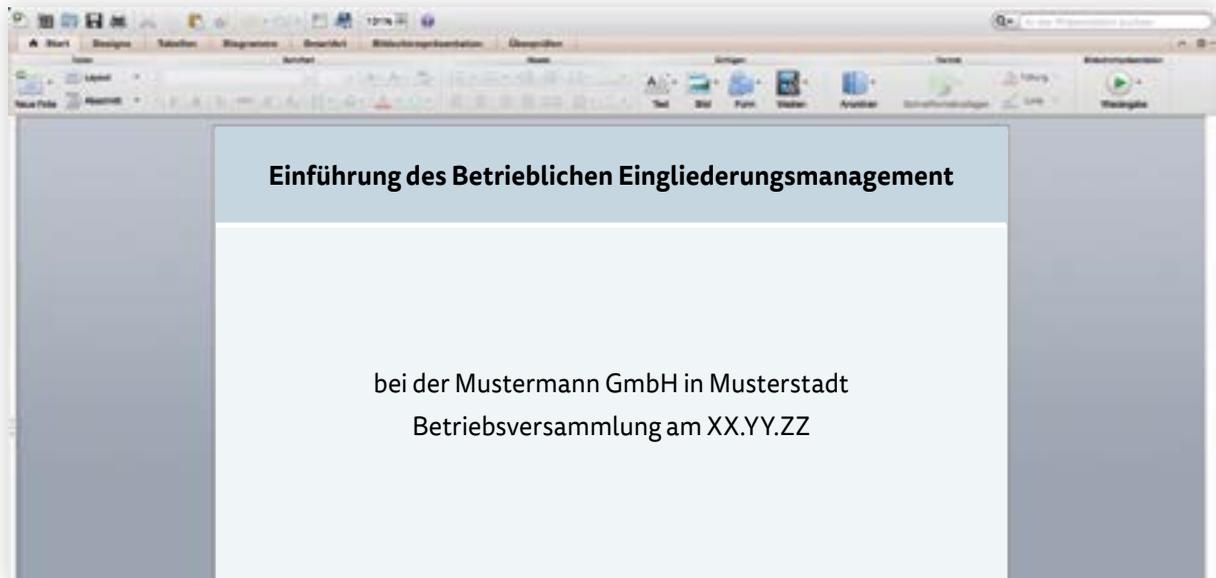
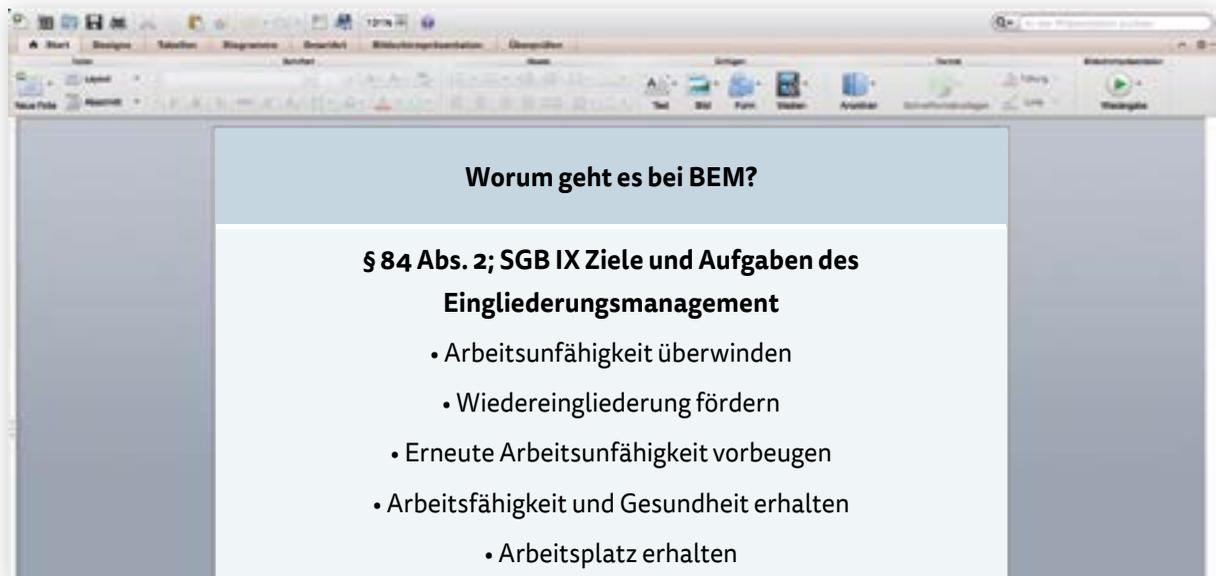


III.1.7 PRÄSENTATION IM RAHMEN EINER BETRIEBSVERSAMMLUNG



Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement

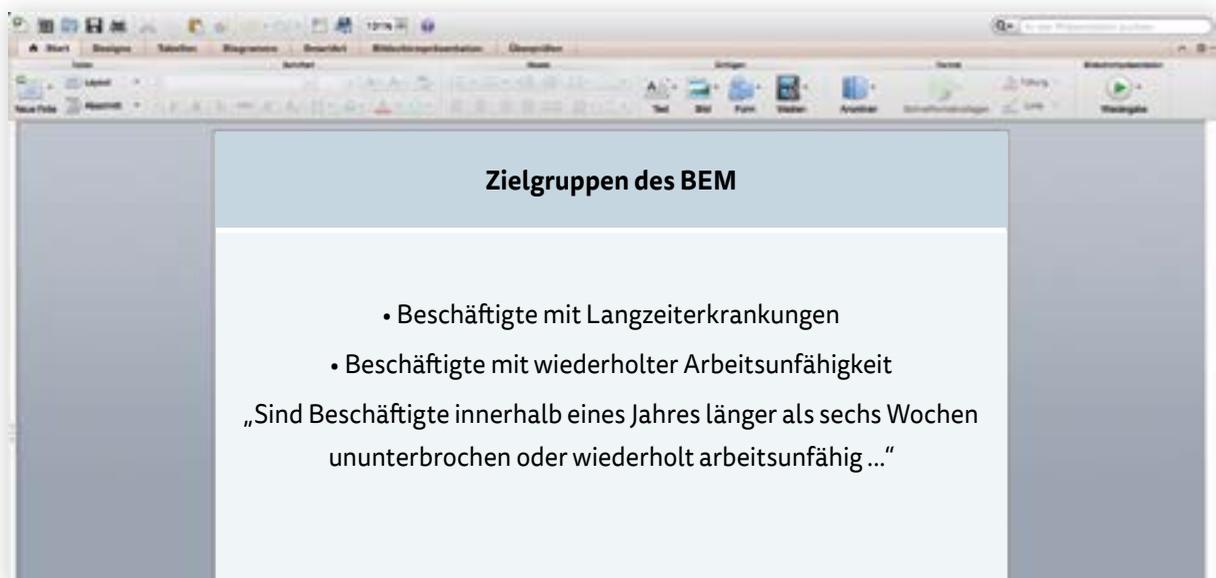
bei der Mustermann GmbH in Musterstadt
Betriebsversammlung am XX.YY.ZZ



Worum geht es bei BEM?

§ 84 Abs. 2; SGB IX Ziele und Aufgaben des Eingliederungsmanagement

- Arbeitsunfähigkeit überwinden
- Wiedereingliederung fördern
- Erneute Arbeitsunfähigkeit vorbeugen
- Arbeitsfähigkeit und Gesundheit erhalten
- Arbeitsplatz erhalten



Zielgruppen des BEM

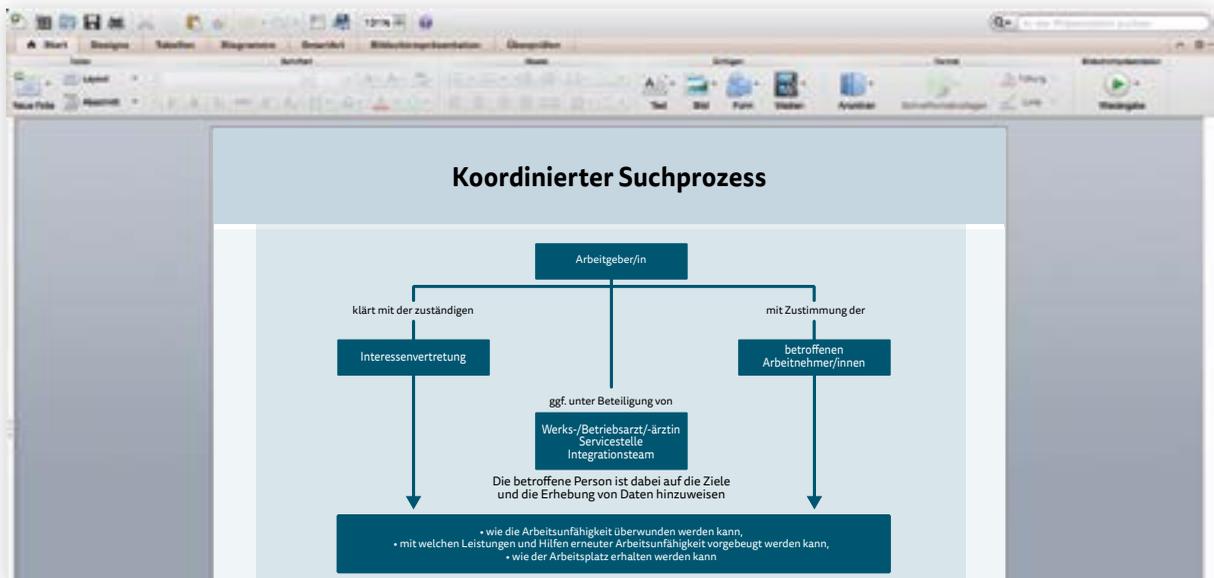
- Beschäftigte mit Langzeiterkrankungen
- Beschäftigte mit wiederholter Arbeitsunfähigkeit

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ...“

Fehlzeiten bei Mustermann GmbH

Ausgangssituation:

- Mitarbeiter mit Langzeiterkrankungen > 6 Wochen/a



Zusammensetzung des Integrationsteams

- Arbeitgebervertreter/in
- Vertreter/in des Betriebsrats
- Schwerbehindertenvetretung
- ...
- optional: Arbeitsmediziner/in
- optional: Fachkraft für Arbeitssicherheit

Aufgaben des Integrationsteams

Aufgaben im Einzelfall

- steuert den Integrationsprozess (ggf. an Fallmanager/in delegiert)
- plant gemeinsam mit Betroffenen BEM-Maßnahmen, begleitet und bewertet die Umsetzung, dokumentiert den Prozess und beendet das Verfahren
 - trifft einzelfallbezogene Entscheidungen
 - kooperiert mit internen und externen Institutionen und bindet diese in den BEM-Prozess ein
- verfügt ggf. über ein Budget, um Maßnahmen eigenständig veranlassen zu können

Fachkompetenzen des Integrationsteams

Das Integrationsteam bündelt oder organisiert die erforderlichen Fachkompetenzen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

- aus dem Bereich des Personalmanagements
 - Sozialrechtliche Kompetenzen
- Schwerbehindertenrecht / Integrationskompetenzen
 - Arbeitsmedizin
- Ergonomie, Arbeitssicherheit
 - Produktion
- Controlling usw.

Modus der Entscheidungsfindung

- Entscheidungen im Integrationsteam erfolgen im Konsens!

Vorteile von BEM für den/die Arbeitgeber/in

- Krankheitsbedingte Fehlzeiten werden gesenkt und damit Kosten gespart
 - Zusätzliches Personal für Vertretungen kann eingespart werden
- Durch Einsatz an leistungsgerecht gestalteten Arbeitsplätzen steigt die Effektivität
 - Die Motivation der Beschäftigten kann gefördert werden
 - Die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens wird gestärkt
 - Das Unternehmen handelt rechtssicher

Welche Vorteile hat das Betriebliche Eingliederungsmanagement für die Mitarbeiter/innen?

- Die Arbeitsunfähigkeit wird überwunden
- Umstände am Arbeitsplatz, die immer wieder zur Arbeitsunfähigkeit führen können, werden beseitigt
 - Der Arbeitsplatz und somit das Einkommen wird erhalten
- Die Beschäftigten nehmen aktiv am Prozess zur Wiedereingliederung teil und entscheiden mit
- Falls Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind, um die Arbeitsfähigkeit zu verbessern, werden diese frühzeitig organisiert
 - Die Beschäftigten werden entsprechend ihrer Fähigkeiten eingliedert

Was bedeutet die Teilnahme für die Beschäftigten?

- Die Teilnahme am BEM ist grundsätzlich freiwillig. Das BEM-Verfahren wird nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Beschäftigten eröffnet.
- Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken als „Experten in eigener Sache“ maßgeblich am BEM-Prozess mit.
 - Vertreter/in des Betriebsrates und die Schwerbehindertenvertretung sind Mitglieder des Integrationsteams. Sie stehen zur Beratung und Unterstützung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung.
 - Der Datenschutz ist in allen Schritten von BEM sicher gestellt.