



SGB IX § 167 Abs. 2 Prävention

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“



Allgemeine Informationen, FAQs und
Ansprechpersonen

Helmholtz-Zentrum für
Umweltforschung GmbH – UFZ

Permoser Str. 15, 043 18 Leipzig
www.ufz.de



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

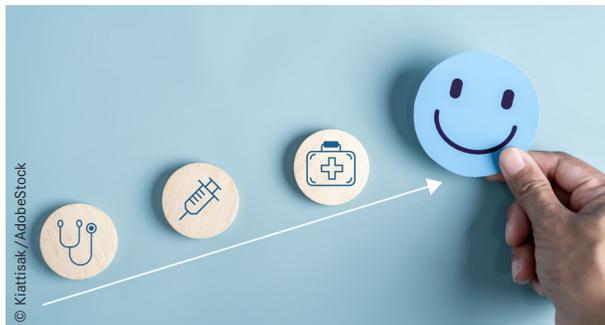
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und seine Ziele

i Das BEM ist ein Angebot des UFZ an alle Beschäftigten nach häufiger oder längerer Erkrankung oder Unfall, um gemeinsam Möglichkeiten zu finden, die Gesundheit wieder herzustellen oder zu erhalten, den Arbeitsplatz und die Arbeitsfähigkeit zu sichern und neue Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden.

Auf der Grundlage des § 167 des Sozialgesetzbuches IX wurde über den Ablauf und die Vorgehensweise eine Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und dem Gesamtbetriebsrat geschlossen.

Grundsätze des BEM

- Die Beteiligung ist für Sie absolut freiwillig.
- Sie können selbst entscheiden, wer außer den BEM-beauftragten Personen am BEM-Verfahren teilnimmt und können die Zustimmung jederzeit widerrufen.
- Alle Gespräche sind absolut vertraulich und alle Beteiligten sind der Verschwiegenheit verpflichtet und unterliegen dem Datenschutz.
- Der Schutz Ihrer Daten ist während des ganzen Prozesses und auch nach der Beendigung eines BEM-Verfahrens gewahrt.
- BEM-Unterlagen werden nicht in die Personalakte aufgenommen.



Beteiligte

Neben einer BEM-beauftragten Person können zum BEM-Verfahren zum Beispiel folgende Personen hinzugezogen werden:

- Mitglied des Betriebsrats
- Vertrauensperson
- Betriebsärztlicher Dienst/arbeitspsychologischer Dienst
- Schwerbehindertenvertretung
- Stab Arbeitssicherheit und Umweltschutz
- Vorgesetzte
- behandelnde/r Arzt/Ärztin
- Krankenkasse, Integrationsamt, Rentenversicherung

Ablauf

1

Kontaktaufnahme

Liegen innerhalb der letzten 12 Monate mehr als 42 Fehltage vor, nehmen die BEM-beauftragten Personen des UFZ Kontakt zu Ihnen auf und Sie erhalten eine Einladung mit dem BEM-Angebot. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine längere zusammenhängende oder mehrere Einzelerkrankungen handelt.

2

Erstgespräch

Wenn Sie uns Ihre Zustimmung mitteilen, folgt ein Erst-/Beratungsgespräch mit einer BEM-beauftragten Person, in dem wir Sie über das Verfahren informieren und Ihre Fragen beantworten.

3

Festlegung Maßnahmen

Im Ergebnis dieses Gespräches wird vereinbart, ob ein BEM-Verfahren beginnen kann, welche Lösungswege oder Maßnahmen sich abzeichnen, wer ggf. zusätzlich beteiligt werden soll.

4

Folgegespräch

In Folgegesprächen werden gemeinsam Lösungen gesucht, Maßnahmen festgelegt und die Umsetzung koordiniert, begleitet und kontrolliert.

5

Abschlussgespräch

Nach erfolgreicher Umsetzung oder wenn keine weiteren Maßnahmen möglich sind, wird mit einem Abschlussgespräch der BEM-Prozess beendet.

”

Arbeitsfähigkeit wiederherstellen, erhalten und fördern