



GESETZLICHE GRUNDLAGE

Im Frühjahr 2013 wurde für die Mitarbeiter*innen der Ev. Jugend- und Familienhilfe gGmbH das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zu Überwindung von krankheitsbedingten Ausfallzeiten etabliert.

Gesetzliche Grundlage des Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX). In § 167 Abs. 2 ist wörtlich bestimmt:

»Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 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 Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.«

DIE TEILNAHME DER/DES ERKRANKTEN
BESCHÄFTIGTEN AN DEM BETRIEBLICHEN
EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT IST FREIWILLIG.



gemeinsam → WEGE FINDEN →

KONTAKT

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird initiiert und durchgeführt vom BEM-Team:

Arbeitgebervertretung

Beate Sander

Mobil 0172. 543 39 17

sander@jugend-und-familienhilfe.de

Mitarbeitervertretung

Antje Seifert

Mobil 0173. 259 37 19

a.seifert@jugend-und-familienhilfe.de

Geschäftsstelle

Ev. Jugend- und Familienhilfe gGmbH

Sebastianusstr. 1 · 41564 Kaarst

Tel. 02131 · 9258-0

Fax 02131 · 9258-38

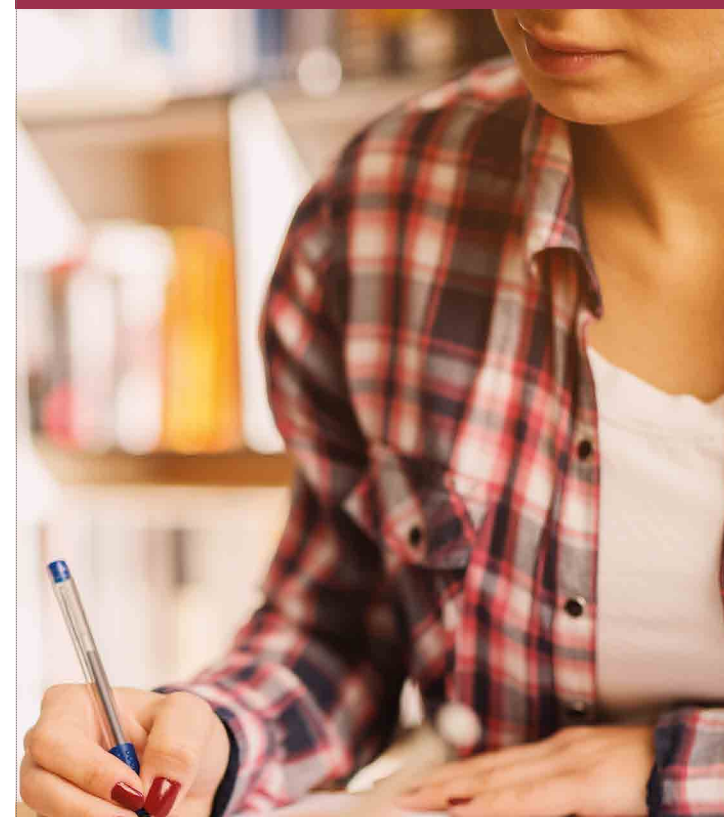
www.jugend-und-familienhilfe.de



Stand 02/2022

BEM · Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ein Angebot der Ev. Jugend- und Familienhilfe gGmbH
für Mitarbeitende



evangelische
**Jugend- &
Familienhilfe**
gGmbH



FRAGESTELLUNGEN ZUM BEM-VERFAHREN

Welche Ziele verfolgt das BEM?

- Ursachenerkennung von Arbeitsunfähigkeitszeiten
- Arbeitsunfähigkeitszeiten mit geeigneten Maßnahmen entgegenwirken
- Rehabilitationsbedarf prüfen
- Sicherstellung des Erhalts des Arbeitsplatzes

Ihre Einwilligung vorausgesetzt, können nachfolgende Personen oder Stellen am BEM beteiligt werden.

- sie selbst als Mitarbeitende/r
- das BEM Team
- ggf. die Schwerbehindertenvertretung
- der Rehabilitationsträger, ggf. Integrationsamt
- Ihr behandelnder Arzt



Welche Vorteile bringt Ihnen das BEM?

- persönlicher Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Entgegenwirken chronischer Krankheiten, z. B. Rückenbeschwerden
- ggf. Anpassung der Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes

Sind Sie zur Teilnahme am BEM verpflichtet?

- Die Teilnahme ist freiwillig

Bitte bedenken Sie, dass

- ohne BEM möglicherweise keine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsprozess erfolgen kann.
- Chancen der Problemlösung ungenutzt bleiben.



Müssen Sie den BEM Beteiligten die Diagnosen mitteilen?

- Es besteht keine Verpflichtung Ihre Diagnose bekanntzugeben.

Bitte bedenken Sie, dass



- eine Diagnose zur Sicherstellung eines krankheitsbedingten Lösungsansatzes dient
- die Diagnose von Beschäftigten vertraulich behandelt wird
- das BEM-Team der Schweigepflicht unterliegt

Was passiert, wenn Sie die Durchführung eines BEM ablehnen?

- Keine Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis
- Ablehnung muss nicht begründet werden

Bitte bedenken Sie, dass



- mittelbare Folge sein könnte, dass ein Eingliederungsversuch des Arbeitgebers nicht erfolgen konnte.

Weitere Informationen können Sie der Broschüre zum BEM entnehmen. Sie können aber auch jederzeit Kontakt mit dem BEM-Team aufnehmen.

