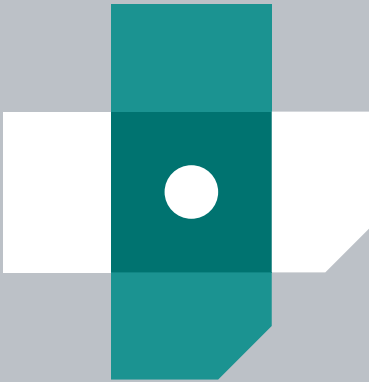




IMMANUEL  
ALBERTINEN  
DIAKONIE



Wieder gesund am Arbeitsplatz

**Betriebliches  
Eingliederungsmanagement**  
Geschäftsstelle Berlin

In besten Händen, dem Leben zuliebe.

## Liebe Mitarbeitende,

stellen Sie sich vor, Sie sind schon längere Zeit arbeitsunfähig. Um zurück an Ihren Arbeitsplatz zu kommen, wollen Sie eine professionelle und gleichzeitig vertrauensvolle Begleitung in Anspruch nehmen.

Für Ihre Wiedereingliederung können Sie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) nutzen. Es unterstützt Sie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess.

Für Arbeitsunfähigkeit gibt es viele Ursachen, aber auch vielfältige Hilfen und Unterstützung, die Sie nutzen können und auch nutzen sollten.

Uns ist Ihre Gesundheit sehr wichtig. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist hierzu einer der Bausteine unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

*Ihr BEM-Team*

Dieser Flyer ist eine erste Information. In Immanuel Albertinen Wissen finden Sie im Lexikon „Mitarbeitergesundheit“ weitere und ausführliche Informationen.

**[wissen.immanuel.de](https://www.wissen.immanuel.de)**

## Was bedeutet BEM?

Das BEM umfasst alle Maßnahmen und Leistungen, die im Einzelfall nach längerer Arbeitsunfähigkeit zur Rückkehr an den Arbeitsplatz erforderlich sind.

## Wozu dient das BEM?

Ziel ist die erfolgreiche Eingliederung Mitarbeitender, die mindestens 6 Wochen in den letzten 12 Monaten erkrankt waren. Es konkretisiert die Personalfürsorge und die Grundhaltung der Gesundheitsförderung des Unternehmens mit dem Ziel

- Arbeitsunfähigkeit zu überwinden,
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und
- den konkreten Arbeitsplatz zu erhalten

Die Geschäftsführung der Immanuel Albertinen Diakonie hat das Personalmanagement, die Personalentwicklung sowie Immanuel Dialog in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen damit beauftragt.

## Wo und wie ist das BEM geregelt?

Auf der Grundlage des § 167 Prävention im Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) geregelt.

## Wann wird das BEM angewendet?

Wenn bei einem Mitarbeitenden innerhalb von zwölf Monaten an mindestens 42 Kalendertage eine Arbeitsunfähigkeit auftritt, wird ein BEM-Verfahren angeboten. Und zwar jedem Mitarbeitenden – unabhängig von Alter, Betriebszugehörigkeit, Position, Arbeitszeitmodell, Grad der Behinderung, Lang- oder Kurzzeiterkrankungen.

## Wer muss handeln?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Initiative für das BEM zu ergreifen. In seinem Auftrag nimmt das Personalmanagement den ersten Kontakt mit den betroffenen Mitarbeitenden auf.

Für alle folgenden Schritte und Maßnahmen ist die Zustimmung und aktive Mitwirkung der Mitarbeitenden erforderlich.

## Welches Recht haben Mitarbeitende?

Mitarbeitende haben einen Anspruch auf ein BEM-Verfahren. Sie können die Durchführung des BEM aber auch ablehnen oder die Fortführung des Verfahrens jederzeit abbrechen.

Mitarbeitende können ein BEM-Verfahren auch aus Eigeninitiative, unabhängig von der Länge der Arbeitsunfähigkeit, in Anspruch nehmen. Hierzu kann direkt mit Immanuel Dialog Kontakt aufgenommen werden.

## Welche externen Partner gibt es?

Partner außerhalb des Unternehmens können unter anderem sein:

- Sozialversicherungsträger, Agentur für Arbeit
- Integrationsamt, Integrationsfachdienste
- Einrichtungen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation

## Wie ist das Vorgehen im Einzelfall?

Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in den vergangenen zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, wird das Verfahren ausgelöst. Dabei ist es unerheblich, ob sich die sechs Wochen aus einzelnen Tagen oder ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit ergeben. Das BEM wird vom Personalmanagement, mit einer Einladung zum BEM-Verfahren, begonnen. Wenn der oder die Mitarbeitende dem BEM-Verfahren zustimmt, wird das BEM-Team informiert und mit der Koordination und Durchführung der Beratungsgespräche beauftragt.

## Was müssen BEM-Beratende wissen?

Nur so viel, wie erforderlich ist, um ein BEM, das der Gesundheit und Beschäftigungssicherung der Mitarbeitenden dient, durchführen zu können.

## Welche Maßnahmen zur Eingliederung sind beispielsweise möglich?

- Inanspruchnahme des Mitarbeiterberatungsservice in besonderen Lebenslagen (Immanuel Dialog, ein Service der Beratung + Leben GmbH)
- Technische Umrüstung eines Arbeitsplatzes
- Anpassung der Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Arbeitszeit
- Qualifizierungsmaßnahmen, Weiterbildung, Training oder Coaching
- Stufenweise Wiedereingliederung mit zunächst reduzierter Stundenzahl
- Medizinische und berufliche Rehabilitation
- Psychosoziale Betreuung einer oder eines schwerbehinderten Beschäftigten durch den Integrationsfachdienst

## Wer ist bei der Umsetzung des BEM beteiligt?

Neben dem BEM-Berater oder der BEM-Beraterin und den BEM-berechtigten Mitarbeitenden können, wenn notwendig, folgende Parteien in den Prozess einbezogen werden:

- die/der direkte Vorgesetzte
- der Betriebsarzt
- der Integrationsfachdienst

Darüber hinaus hat die/der BEM-Berechtigte immer das Recht folgende Personen zu einem Gespräch hinzu zu ziehen

- die Mitarbeitervertretung bzw. Betriebsrat
- die Schwerbehindertenvertretung
- eine Vertrauensperson

# Checkliste für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

(So kann im Einzelfall vorgegangen werden)

## 1. Erstkontakt vorbereiten

- Die Mitarbeitenden mit den entsprechenden Fehlzeiten werden durch das Personalmanagement ermittelt.

## 2. Erstkontakt aufnehmen

- Das Personalmanagement verschickt eine Einladung zum BEM-Verfahren an die Mitarbeitenden
- Als Anlage zur Einladung werden ein Informationsblatt zum BEM und ein vom Mitarbeitenden auszufüllender Rückmeldebogen zum BEM beigelegt
- Der Arbeitgeber wird über die Rückmeldungen der Mitarbeitenden informiert
- Stimmt der Mitarbeitende dem BEM-Verfahren zu, wird Immanuel Dialog mit der Durchführung beauftragt\*
- Die BEM-Beratenden nehmen Kontakt zu BEM-Berechtigten auf und koordinieren einen Termin zum Erstgespräch
- BEM-Berechtigte erhalten auf Wunsch zur Vorbereitung einen Gesprächsleitfaden
- Lehnen Mitarbeitende ab, wird dies in deren Personalakte notiert

## 3. Erstgespräch führen

- Über den Zweck des Gesprächs informieren
- Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzeigen
- Ursachen der Arbeitsunfähigkeit klären
- Wünsche und Befürchtungen der oder des Betroffenen besprechen
- Information zum Datenschutz geben und Vereinbarungen treffen
- Nächste Schritte vereinbaren

\* Für die Mitarbeitenden der Immanuel Diakonie Südthüringen und der Immanuel Pflege Südthüringen GmbH gilt die Kooperation mit Beratern vor Ort.

#### **4. Mögliche Maßnahmen besprechen**

- Einschränkungen und Potenziale ermitteln
- Ziele und Vorstellungen der Mitarbeitenden klären und mit den Erwartungen an die Position abgleichen
- Mögliche Maßnahmen zur Eingliederung besprechen und auswählen
- Gemeinsam das weitere Vorgehen planen

#### **5. Maßnahmen durchführen und ggf. Folgegespräch führen**

- Maßnahmen vorbereiten
- Mögliche Förderung beim zuständigen Leistungsträger beantragen
- Mitarbeitende während der Maßnahme begleiten
- Rechtzeitig Schwierigkeiten erkennen und möglichst besser beheben

#### **6. Abschlussgespräch**

- Nach Abschluss der Maßnahmen bzw. nach Ablauf der individuell vereinbarten Zeit wird das Ergebnis der Maßnahme dokumentiert
- Sind nach Auffassung der BEM-Beteiligten die Maßnahmen zur Wiedereingliederung erfolgreich umgesetzt bzw. alle Möglichkeiten ausgeschöpft, wird das Ende des Verfahrens festgestellt und dokumentiert

#### **Terminabsagen bzw. Terminverschiebungen**

müssen mindesten **24 Stunden** vorher bekannt gegeben werden, um unnötige Kosten zu vermeiden.





**IMMANUEL  
ALBERTINEN  
DIAKONIE**

## **Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für das Betriebliche Eingliederungsmanagement Geschäftsstelle Berlin**

### **Erfassung der Daten, Einladung, Personalakte**

Franziska Pangritz, Leitung Personalmanagement

Tel. 030 805 05 - 218 · [franziska.pangritz@immanuelalbertinen.de](mailto:franziska.pangritz@immanuelalbertinen.de)

### **Gesamtkonzept, Texte und Informationen**

Andrea Bogdan, Leitung Personalentwicklung

Tel. 030 805 05 - 926 · Mobil 0162 234 92 40

[andrea.bogdan@immanuelalbertinen.de](mailto:andrea.bogdan@immanuelalbertinen.de)

### **Koordination der konkreten, individuellen BEM-Verfahren**

Jens Ziller, Immanuel Dialog

Tel. 030 417 22 - 456 · [jens.ziller@immanuelalbertinen.de](mailto:jens.ziller@immanuelalbertinen.de)

### **Vermittlung zu den BEM-Beauftragten**

Sabine Voß, Immanuel Dialog

Tel. 030 417 22 - 457 · [sabine.voss@immanuelalbertinen.de](mailto:sabine.voss@immanuelalbertinen.de)

### **Soziale Beratungsstelle Bad Salzungen**

Kathleen Füber

Tel. 036 95 60 30 53 · [kathleen.fueber@immanuelalbertinen.de](mailto:kathleen.fueber@immanuelalbertinen.de)

### **Immanuel Albertinen Diakonie gGmbH**

Am Kleinen Wannsee 5 A · 14109 Berlin

**[immanuelalbertinen.de](http://immanuelalbertinen.de)**