

„Schön, dass Sie wieder da sind!“

Betriebliches Eingliederungsmanagement à la Clarzeit...

BEM



...entlastet Sie von komplexen Prozessen

...begleitet Ihre Mitarbeiter beim
Gesundwerden und -bleiben

...erfüllt für Sie gesetzliche Vorgaben



BEM – was ist das eigentlich?

Jedes Unternehmen muss laut Gesetz ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Dieses greift immer dann, **wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innerhalb von 12 Monaten mehr als 6 Wochen lang krank war**. Ob der Ausfall betrieblich bedingt ist, spielt dabei keine Rolle. Die erkrankte Person kann frei entscheiden, ob sie am BEM sowie an einzelnen Maßnahmen daraus teilnehmen möchte; ihre Zustimmung ist unbedingt erforderlich. Gesprächsinhalte gehen nicht in die Personalakte ein.

Der Gesetzgeber definiert BEM als „Aufgabe des Arbeitgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten.“

§167 Abs. 2 SGB IX

Kurz: Das BEM ist kein Überwachungssystem, sondern es soll die langfristige körperliche und psychische Gesundheit Ihrer Belegschaft sichern.

Gleichzeitig gibt es Ihnen als Arbeitgeber Rechtssicherheit – etwa wenn Sie eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen müssen. In diesem Fall dient das BEM sozusagen als Nachweis dafür, dass vorab alles getan wurde, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

Frühzeitig intervenieren, Arbeitskraft erhalten

Für eine **Arbeitsunfähigkeit** gibt es viele Gründe, darunter akute oder chronische Erkrankungen, Betriebs- oder Freizeitunfälle sowie psychische Belastungssituationen. Ebenso individuell sind der **Genesungsprozess** sowie die **Begleitumstände bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz**.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber möchten Sie in gesundheitlichen Belangen natürlich richtig handeln. Ihre Belegschaft ist schließlich Ihr Kapital! Doch **nicht immer hat man intern die nötigen Ressourcen, die passenden Strukturen oder das entsprechende Know-how**, um Fehlzeiten und -gründe systematisch auszuwerten. Die adäquate Reaktion auf BEM-Fälle steht auf einem weiteren Blatt. Dann hilft es enorm, das Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ in professionelle externe Hände zu legen.

Die BEM-Experten von Clarzeit behalten für Sie den Überblick, schätzen Abwesenheitsursachen fachkundig ein und ergreifen frühzeitig effektive Maßnahmen.

Mit uns an Ihrer Seite profitieren alle von den vielen Vorteilen des Instruments BEM:

- Zeitnaher, individuell angepasster Wiedereinsatz erkrankter oder langfristig gesundheitlich eingeschränkter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter → Erhalt von wichtigem Know-how im Unternehmen, weniger Kosten für Aushilfspersonal
 - Vertrauliche Ansprache von Gesundheitsthemen → schnellere Reaktionsmöglichkeiten, gesündere Angestellte, Schutz vor Chronifizierung akuter Beschwerden
 - Reduktion von Ausfallzeiten → weniger Lohnfortzahlungen
 - Faire, gleiche Behandlung aller Kollegen → besseres Betriebsklima, positiveres Unternehmensimage
 - Detaillierte Einhaltung der BEM-Bestimmungen → Rechtssicherheit z. B. bei krankheitsbedingten Kündigungen
-

BEM: Herausforderung und Chance

Was oft nicht klar ist: Unter die gesetzliche BEM-Vorgabe fallen sämtliche summierten Krankheitstage – auch wenn sie unterschiedliche Ursachen hatten. So ergeben sich höchst facettenreiche Szenarien. Jedes für sich zeigt deutlich das **große präventive Potenzial eines systematischen BEM.**

Beispiel A

64 Fehltage

Die Projektleiterin Frau Meier ist seit der Behandlung eines Krebsleidens mit anschließender Reha nur noch eingeschränkt einsatzfähig, weil sie schnell ermüdet und oft Gliederschmerzen hat. Ihre Fachkompetenz würde bei einem kompletten Ausfall empfindlich fehlen; außerdem mag Frau Meier ihre Arbeit sehr. Hier sind Strategien gefragt, die den Job der Mitarbeiterin anpassen – nicht umgekehrt.

Der BEM-Prozess erfordert in diesem Fall die enge Zusammenarbeit von Unternehmensführung, Frau Meier selbst, einem etwaigen Betriebsarzt, den Sozialversicherungsträgern – **und Clarzeit.** Schon zu Beginn der Behandlung suchen wir ge-

meinsam nach geeigneten Rehabilitations-einrichtungen und begleitenden Hilfsmaßnahmen. Ein flexibles Teilzeit-Stufenmodell wird erstellt und der Schreibtisch so gestaltet, dass man zwischen verschiedenen Sitz- und Stehpositionen wechseln kann. Hin und wieder kann sie auch im Homeoffice arbeiten. So bleibt Frau Meiers kostbares Know-how im Unternehmen und sie spürt die Wertschätzung ihres Arbeitgebers, weil er persönliche Verantwortung zeigt. Wir bleiben als BEM-Dienstleister so lange im Hintergrund auf Abruf, wie wir gebraucht werden – damit auf veränderte Anforderungen zeitnah reagiert werden kann.

Beispiel B

31 Fehltage

Herr Müller ist in der Versandabteilung eines Großhändlers beschäftigt. Seine Personalakte zeigt für das vergangene Jahr 31 Fehltage, deren medizinische Gründe dem Arbeitgeber nicht bekannt sind. Natürlich kann solch häufiges Kranksein Zufall sein – oder aber, wie die Clarzeit-Fallmanagerin vermutet, ein Signal. Sie weiß: Nur wenn etwaige Zusammenhänge erkannt und die Auslöser behandelt werden, wird sich Herrn Müllers Gesundheit dauerhaft bessern. Sollten die Ursachen für seine Beschwerden betrieblicher Natur sein, kann man dann nach einer guten Lösung suchen.

Im BEM-Prozess ist Herr Müller froh, als wir ihm die Maßnahme anbieten. Er ärgert sich selbst darüber, dass er, wie er sagt, „dauernd was hat“. Die umfassenden

fachärztlichen Untersuchungen ergeben tatsächlich eine Allergie auf Papierstaub, die seine Atemwege belastet. Im vertraulichen Gespräch mit der psychologisch geschulten Clarzeit-Beraterin stellt sich außerdem heraus, dass Herr Müller schwer am Tod seiner Schwester trägt, was sich in Phasen großer Antriebslosigkeit und Kopfschmerz äußert. Weil die Unternehmensführung Herrn Müller als zuverlässigen Mitarbeiter schätzt, geht sie auf unseren Vorschlag ein, ihn ins staubfreie Logistikbüro zu versetzen. Außerdem wird er für eine wöchentliche Stunde Trauercoaching freigestellt. Schon nach wenigen Wochen geht es Herrn Müller insgesamt besser, seine Krankheitstage reduzieren sich drastisch, der BEM-Fall ist abgeschlossen.

Manchmal kann es so einfach sein... wenn man nur genau hinschaut. Kleine Veränderungen bringen oft große Erfolge!

Und was macht externes BEM à la Clarzeit so besonders?

Unsere BEM-Expertinnen und -experten bringen neben einer fundierten psychologischen Ausbildung umfangreiche Kompetenzen aus Medizin, Arbeitsrecht und Sozialversicherungswesen mit. Sie setzen frühzeitig genau da an, wo Ihre eigene Personalabteilung passen muss oder entlastet werden soll. Weil wir **deutschlandweit** agieren, sind wir jederzeit bei Ihnen vor Ort, um eine wirklich mitarbeiternahe Betreuung zu sichern.

Schwächen eines internen BEM sind erfahrungsgemäß

- fehlende psychologische Schulung,
- Vertraulichkeitsbedenken der Beschäftigten sowie
- Hierarchie- und Zielkonflikte.

Insbesondere bei psychisch oder psychosozial bedingten BEM-Fällen gilt die Erfahrung: Berater, die von außen zugezogen werden, öffnen sich Betroffene eher als einem Personalreferenten, dem sie ständig im Flur begegnen! **Die Beratung durch Clarzeit ist objektiv, absolut vertraulich und zielgerichtet.**

Was Sie von Clarzeit erwarten dürfen

- Implementierung eines unkomplizierten BEM-Prozesses, der zu Ihrem Unternehmen passt
- Tracking von Fehlzeiten und Warnung bei Erreichen der BEM-fähigen Werte
- Persönliche Ansprache der BEM-berechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Beratung der Betroffenen unter garantierter Einhaltung von Schweigepflicht und Datenschutz – BEM-Daten gehen nicht in die Personalakte ein!
- Bei Bedarf psychologische Betreuung auch über den BEM-Prozess hinaus
- Auswertung, Empfehlung und Koordination infrage kommender Gesundheitsmaßnahmen (Rehabilitation, Psychotherapie...)
- Kommunikation der notwendigen Schritte an alle interne und externe Beteiligte
- Coaching aller Beteiligten als Vorbereitung auf die Rückkehr zum Arbeitsplatz
- Bei Bedarf Beantragung und Beschaffung von Hilfsmitteln (Linkshändermouse, Stehschreibtisch, besondere Beleuchtung...)
- Bei Bedarf Einleitung von Individualmaßnahmen (Arbeitszeitverkürzung, Homeoffice, Weiterqualifizierung, Umschulung, Assistenz...)
- Regelmäßige Erfolgskontrolle in Form von Mitarbeitergesprächen
- Akribische Dokumentation aller Schritte für maximale Transparenz und faire Abrechnung

Eines ist sicher: BEM lohnt sich für alle. Vertrauen Sie auf unsere langjährige Erfahrung!

Antworten auf Ihre Fragen zum Thema BEM und einen Termin zum unverbindlichen Vorgespräch gibt es hier:

Venwa GmbH

Fleher Str. 166

40223 Düsseldorf

Tel. +49 (0)211 | 83 83 20 50

E-Mail: info@clarzeit.de

Web: www.clarzeit.de

Geschäftsführung: Clara Venjakob und Stefan Wagener



clarzeit