

Bedeutung des BEM für Betriebe/Organisationen

Nicht-Umsetzung des BEM kann zu Nachteilen im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung führen

Die frühzeitige Intervention und Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen trägt dazu bei, qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter sowie die damit verbundene fachliche Kompetenz im Betrieb zu halten

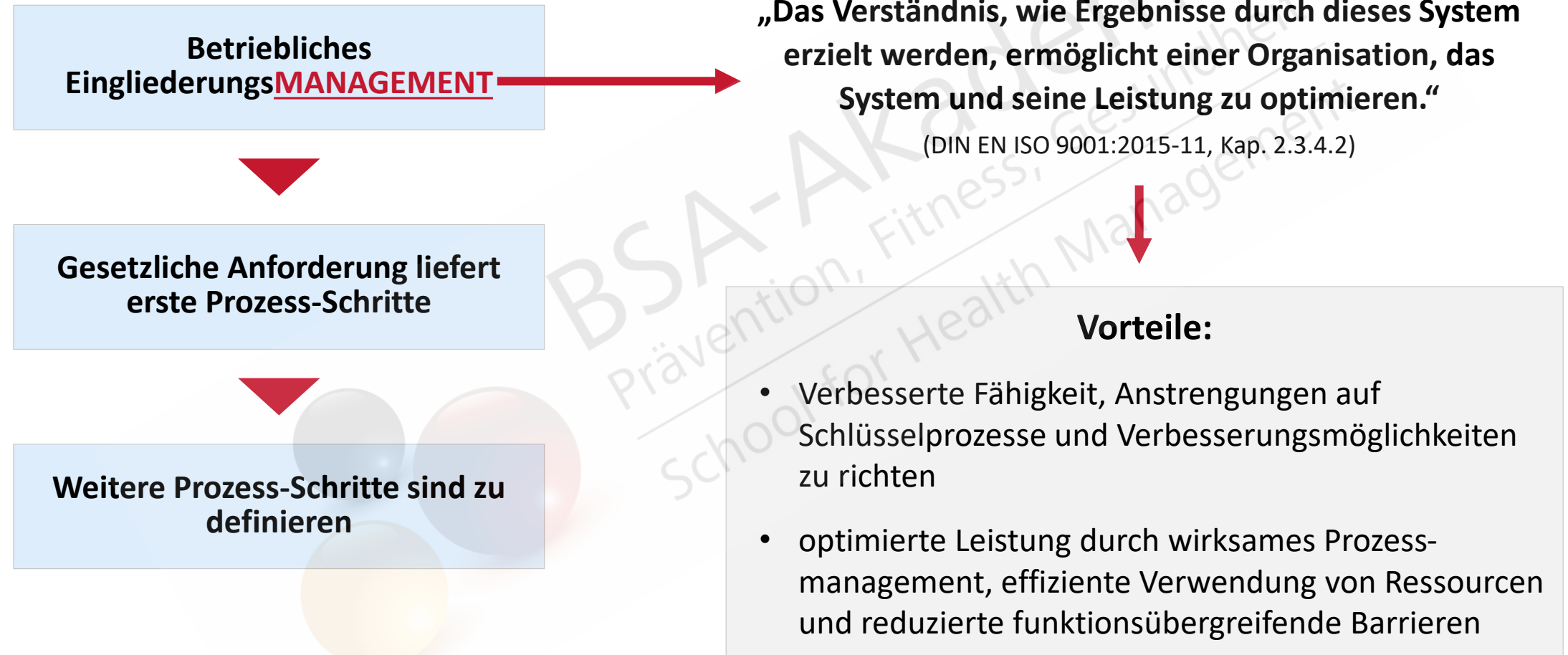
Wahrnehmung in der Belegschaft, dass sich das Unternehmen um die Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden kümmert. Dies stärkt die Arbeitgeberattraktivität!

BEM hilft Humanressourcen des Unternehmens zu erhalten und damit Fehlzeiten und Lohnfortzahlung zu reduzieren



©BSA/DHfPG

Vorteile der Prozesserstellung gemäß DIN EN ISO 9000



Verantwortlichkeiten und Strukturen im BEM

Arbeitgeber

(Inhaber/Geschäftsführer)

- Verantwortung für Ingangsetzung BEM
- Wird bei Bedarf für Maßnahmenfreigabe eingebunden

Interne Zuständigkeit

(„Leitung“ BEM)

- Stellt Verfahrensumsetzung sicher
- Koordiniert BEM-Aktivitäten
- Informiert Arbeitgeber über aktuellen Stand
- ggf. Fallbetreuung

BEM-Statistik und Einladung

(i.d.R. durch Mitarbeitende aus der Personalabteilung)

- Routineabfrage (z.B. monatlich) der AU-Statistik und Berechnung BEM-Anspruchsberechtigte
- Zusendung der Einladung zum BEM an Anspruchsberechtigte

BEM-Team

(Arbeitgebervertretung bzw. BEM-zuständige Person, BEM-Fallbetreuer, HR, BR/PR, SBV Betriebsarzt, ...)

- Kann ergänzend gebildet werden
- Aufgaben: Austausch, Weiterentwicklung des BEM, Besprechung von „schwierigen“ Fällen

Kooperationspartner

(intern/extern)

- z.B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit
- z.B. Integrationsamt, Kranken- und Rentenversicherung, ...
- Vorteile: Unterstützung durch Beratung und Maßnahmenumsetzung

Rolle des Arbeitssystems im BEM

Mensch	Arbeit	Organisation	Technologie	Arbeitsumfeld
<p>Individuelle Anpassung Arbeitsbedingungen:</p> <p>Das Arbeitssystem muss die gesundheitlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten des Mitarbeiters berücksichtigen</p>	<p>Gestaltung der Arbeitsaufgaben:</p> <p>Anpassung der Arbeitsaufgaben an die gesundheitlichen Voraussetzungen des Mitarbeiters</p>	<p>Flexibilität der organisatorischen Strukturen:</p> <p>Anpassung der Arbeitsorganisation, wie z. B. flexible Arbeitszeiten oder die Unterstützung durch Kollegen und Führungskräfte</p>	<p>Einsatz von Hilfsmitteln und Technologien:</p> <p>Nutzung von technischen Hilfsmitteln oder Software, die den Mitarbeitenden unterstützen</p>	<p>Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung:</p> <p>Optimierung des physischen Arbeitsumfeldes (z. B. ergonomische Stühle, Beleuchtung), um die Rückkehr zu erleichtern und gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen.</p>