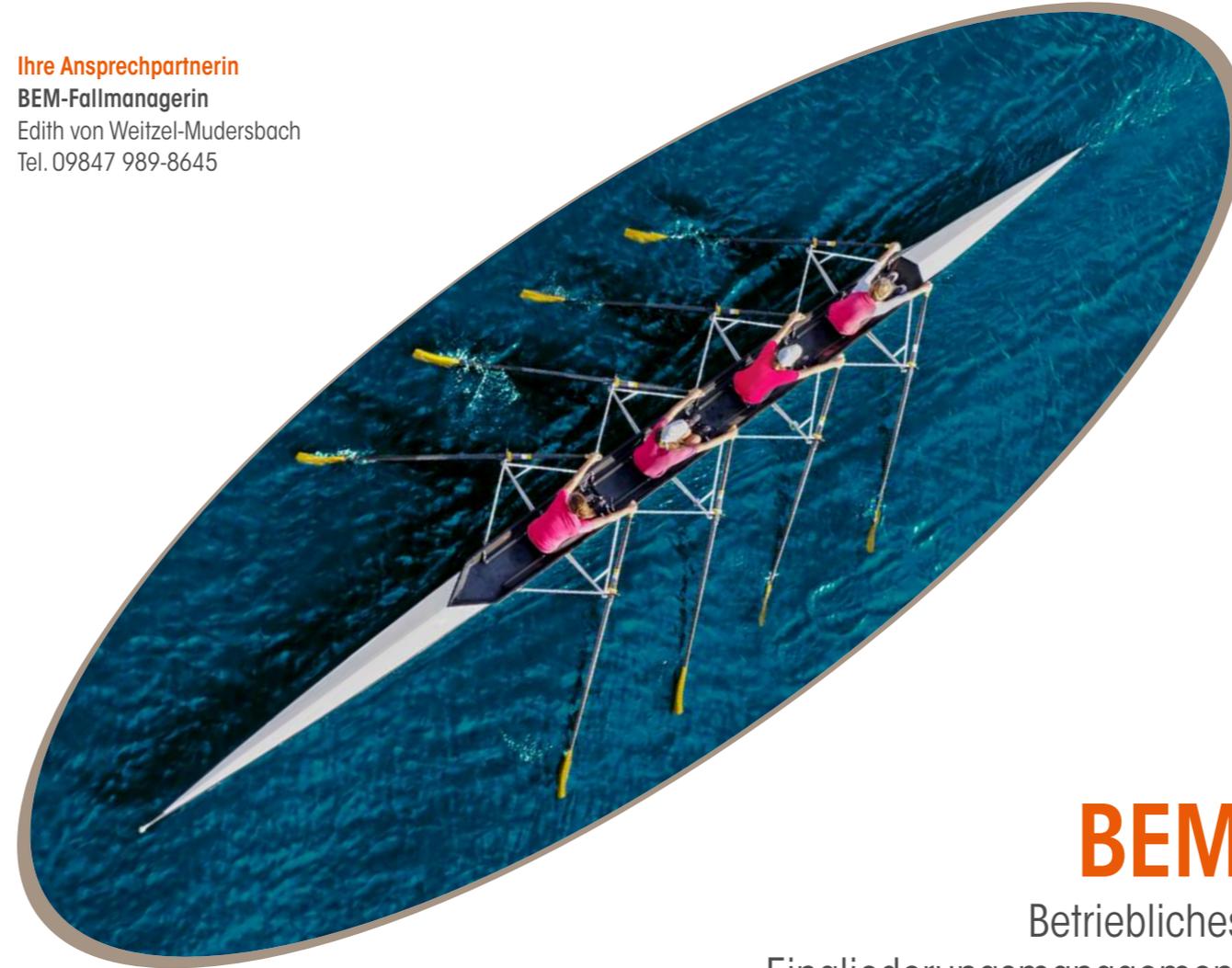




Firmensitz
MEKRA Lang GmbH & Co. KG
Buchheimer Str. 4
91465 Ergersheim
Tel. 09847 989-0
www.mekra.de
www.mekratronics.de

Ihre Ansprechpartnerin
BEM-Fallmanagerin
Edith von Weitzel-Mudersbach
Tel. 09847 989-8645



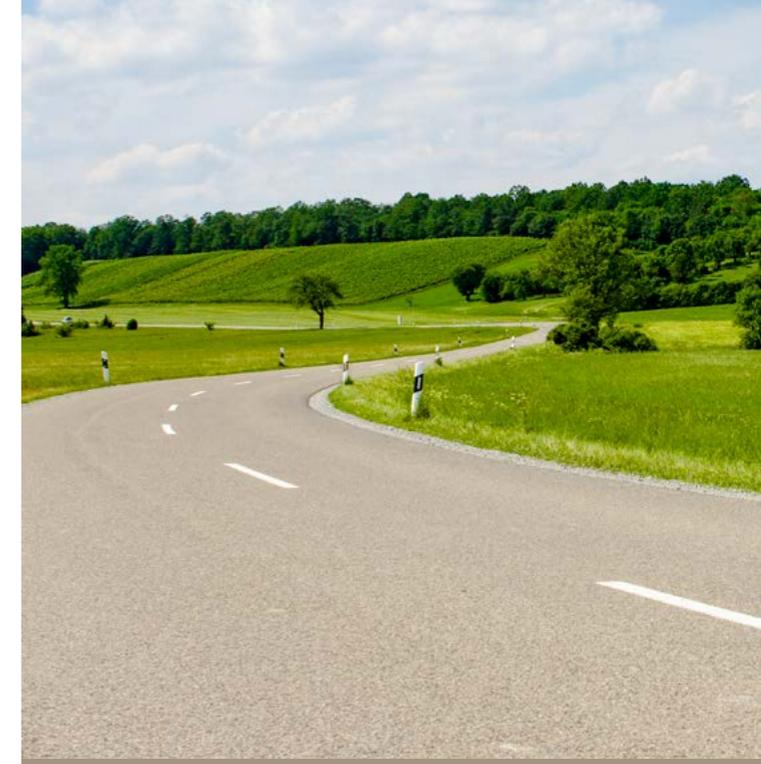
BEM

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Voraussetzung

Anspruch auf betriebliches Eingliederungsmanagement haben alle Mitarbeiter, die – unabhängig vom Kalenderjahr – innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig krank sind. Unerheblich ist dabei, ob sich die 6 Wochen aus mehreren Arbeitsunfähigkeiten summieren oder eine ununterbrochene, 6-wöchige Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Droht eine längerfristige Arbeitsunfähigkeit, kann BEM auch auf Wunsch des Betroffenen angestoßen werden.



Sie haben eine Einladung zum Informationsgespräch bekommen. Was bedeutet das?

Grundlage

Den Begriff des betrieblichen Eingliederungsmanagements hat der Gesetzgeber in §167 Abs. 2 des Neunten Sozialgesetzbuches geprägt. Mit diesem Gesetz verpflichtet der Gesetzgeber jeden Arbeitgeber – unabhängig von der Beschäftigungszahl seines Betriebes – sich aktiv um die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu kümmern, indem ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingerichtet wird.



Ablauf

Die BEM-Beauftragte, die Fallmanagerin, informiert betroffene Mitarbeiter schriftlich, dass das BEM in Anspruch genommen werden kann. Der Mitarbeiter meldet anhand des beigefügten Formulars zurück, ob er das BEM nutzen möchte. Bei Zustimmung lädt der BEM-Fallmanager anschließend zu einem Gespräch ein. In diesem Gespräch werden gemeinsame Ziele und Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit festgelegt und dokumentiert. Die Maßnahmen werden von der BEM-Fallmanagerin koordiniert.

Der Datenschutz und die Schweigepflicht haben einen besonderen Stellenwert, da der Erfolg des BEM wesentlich vom gegenseitigen Vertrauen abhängt. Für die BEM-Fallmanagerin besteht eine über die datenschutzrechtlichen Bestimmungen hinausgehende Schweigepflicht, so dass ein Heranziehen von BEM-Daten zu arbeitsrechtlichen Zwecken ausgeschlossen ist. Die BEM-Akte wird gesondert von der Personalakte aufbewahrt.

Die Datenerhebung im BEM und jede Hinzuziehung von Personen und Stellen bedarf Ihrer Zustimmung.

Ihre Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement ist freiwillig!

Sie sind selbstverständlich nicht verpflichtet über Diagnosen oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit Auskunft zu erteilen. Sollten Sie das Gesprächsangebot nicht oder noch nicht annehmen wollen, so entstehen Ihnen keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Nachteile. Wir möchten Sie aber darüber informieren, dass Sie sich sodann im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf ein unterlassenes oder fehlerhaft durchgeführtes BEM berufen können.

Mögliche Maßnahmen

Prävention

- Festlegung und Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Gesundheitsfördermaßnahmen
- Feststellung und Vermeidung psychischer Gefährdung

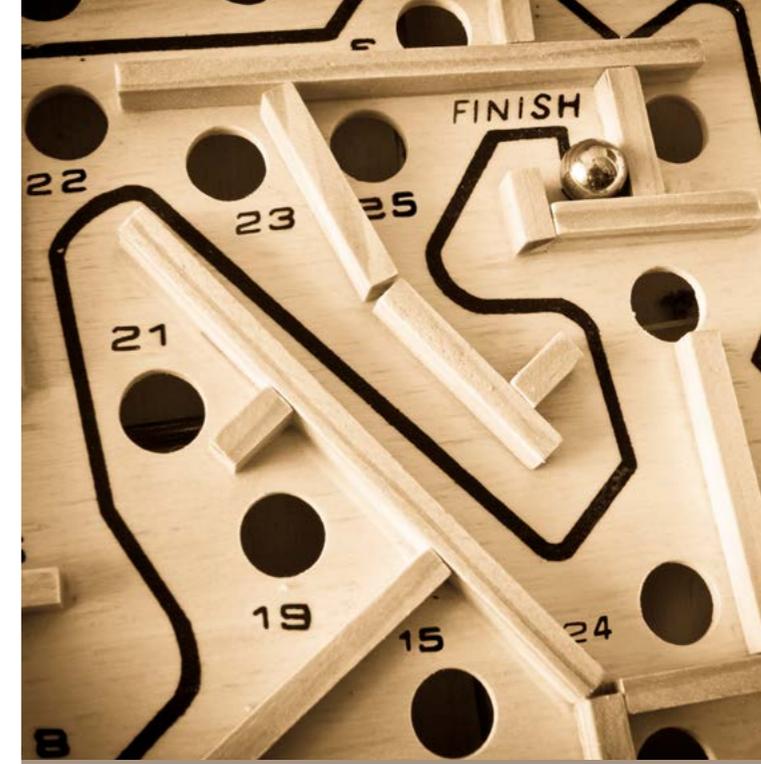
Rehabilitation und Integration

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Innerbetriebliche Qualifizierung
- Prüfung der Arbeitsplatzgestaltung
- Versetzung an geeigneten Arbeitsplatz

Vorteile bei Teilnahme

- Unterstützung im Genesungsprozess, Stabilisierung der Gesundheit, Vermeidung von Rückfällen
- Gesundheitspräventionsmaßnahmen
- Notwendige Qualifizierungsmaßnahmen können rechtzeitig durchgeführt werden
- Arbeitsaufnahme kann im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung schonend erfolgen
- Arbeitslosigkeit aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen kann vermieden werden (Erhalt der Arbeitsfähigkeit)

Wir unterliegen einer Schweigepflicht. Vertrauen ist unsere Grundlage!



Das BEM ist Ihr Ansprechpartner für

- Unterstützung bei der Wiedereingliederung am Arbeitsplatz
- Beratung und Maßnahmenplanung durch den Fallmanager
- Hilfe bei der Kontaktaufnahme mit gesetzlichen Leistungsträgern
- Kontaktvermittlung zur Unterstützung bei psychischen und sozialen Problemen

Ziele

Das betriebliche Eingliederungsmanagement hat klare Ziele. Es geht darum,

- die Arbeitsfähigkeit eines Mitarbeiters langfristig zu erhalten,
- Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und vorzubeugen,
- arbeitsplatzbedingte Behinderungen und chronische Erkrankungen zu vermeiden
- und den Arbeitsplatz langfristig zu sichern.

Deshalb ist es das Ziel von MEKRA Lang, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Motivation und die Zufriedenheit der Mitarbeiter immer im Blick zu haben und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um diese Ziele zu erreichen.