

Das BEM-Kernteam besteht aus einem Vertreter des Dienstgebers (BEM-Koordinator), einem Beauftragten der Mitarbeitervertretung (MAV) und einem Beauftragten des Personalmanagements (PM).

MITGLIEDER DES KERNTAMS



Ralf Braun
BEM-Koordinator



Achim Baues
BEM-Beauftragter der
Mitarbeitervertretung



Julia Zahran
BEM-Beauftragte des
Personalmanagements

Im Bedarfsfall wird das Kernteam zum Beispiel um Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Schwerbehindertenbeauftragte, Integrationsfachkraft und andere erweitert.

Für Fragen rund um das Betriebliche Eingliederungsmanagement stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Rufen Sie uns an oder senden Sie uns eine E-Mail.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Katholisches Klinikum Koblenz · Montabaur

Kardinal-Krementz-Str. 1–5
56073 Koblenz
E-Mail: bem@kk-km.de
www.kk-km.de

IHRE ANSPRECHPARTNER

Ralf Braun
Tel.: 0261 496-6242

Achim Baues
Tel.: 0261 496-3903

Julia Zahran
Tel.: 0261 496-6409



MODERNE MEDIZIN

*Von Mensch
zu Mensch*

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT (BEM)

Information für Mitarbeitende des KKM



Das Katholische Klinikum Koblenz · Montabaur als Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung haben auf der Grundlage von § 167 Abs. 2 SGB IX eine Dienstvereinbarung zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geschlossen.

Im Rahmen einer gesunden Organisation gehört das BEM neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und gesundheitsfördernden Maßnahmen zu den drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

WAS IST EIN BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS-MANAGEMENT (BEM)?

Das BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die nach längerer Erkrankung notwendig werden, um eine Arbeitsaufnahme zu ermöglichen bzw. zu erleichtern und eine Neuerkrankung dauerhaft zu verhindern.

Die Grundlagen und der Ablauf des BEM-Verfahrens sind in einem Leitfaden dargestellt, der im Intranet des KKM veröffentlicht ist.

Das BEM beruht auf den Prinzipien Freiwilligkeit, Dialog und Konsens und benötigt die schriftliche Einwilligung der Mitarbeitenden.

WELCHE ZIELE VERFOLGT DAS BETRIEBLICHE EINGLIEDERUNGS-MANAGEMENT?

- Überwindung von Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Vermeidung gesundheitlicher Beeinträchtigungen



DATENSCHUTZ

Die im Rahmen des BEM notwendigen Informationen werden ausschließlich zum Zweck der Eingliederung verwendet. Dazu wird eine Akte angelegt, die nicht in der Personalakte geführt wird. Die Mitglieder des BEM-Teams sind zur Wahrung des Datengeheimnisses verpflichtet.

WER KANN DAS BETRIEBLICHE EINGLIEDERUNGS-MANAGEMENT IN ANSPRUCH NEHMEN?

Das BEM ist ein Angebot für Mitarbeitende, die in einem regulären Beschäftigungsverhältnis des Katholischen Klinikums Koblenz · Montabaur und zugeordneter Einrichtungen stehen (siehe Dienstvereinbarung).

Berechtigt dazu sind alle Mitarbeitenden, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind bzw. waren.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- Leitfaden BEM (siehe Intranet)
- Dienstvereinbarung (siehe Intranet)
- BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) www.bgw-online.de



DER ABLAUF DES BEM

1. Sofern die Voraussetzungen gegeben sind, wird der betroffene Mitarbeiter schriftlich durch den BEM-Koordinator über das BEM-Verfahren informiert und dazu eingeladen.
2. Stimmt der Mitarbeitende dem BEM-Verfahren zu, folgt ein Erstgespräch. Darin kann der Mitarbeitende die gesundheitsbedingten Einschränkungen aus seiner Sicht beschreiben und seine Vorstellungen zur Wiedereingliederung darlegen.
3. Im Rahmen der Fallbesprechung werden mögliche betriebliche Ursachen und Auswirkungen der Erkrankung besprochen und eventuelle Zusammenhänge zwischen Krankheit und Arbeitssituation thematisiert.

Ziel ist es, gemeinsam einen abgestimmten Maßnahmenplan zur Wiedereingliederung zu vereinbaren.

Zur Unterstützung dieses Verfahrens werden die Gefährdungsbeurteilungen herangezogen.

4. Das BEM-Verfahren endet
 - nach Umsetzung der Hilfsangebote mit einer einvernehmlich zwischen dem BEM-Kernteam und der betroffenen Person vereinbarten Abschlussdokumentation;
 - wenn die betroffene Person das Gesprächsangebot ablehnt bzw. nicht auf die Einladung reagiert;
 - wenn es von der betroffenen Person beigelegt wird. Daraus werden keine Nachteile entstehen.
5. Die Dokumentation des Einzelfalls wird abgeschlossen.

Im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wird das BEM-Verfahren regelmäßig anonymisiert ausgewertet.

Die BEM-Akte wird nach drei Jahren dem betreffenden Mitarbeitenden übergeben bzw. vernichtet.