

Hand in Hand für einen perfekten Start.

BEM-Plus: Mehr tun für einen
erfolgreichen Wiedereinstieg nach
Erkrankungen.



Schritt für Schritt zurück an den Arbeitsplatz.

Mitarbeiter sind Garanten für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Ihre Motivation, ihr Wohlbefinden und ihre Leistungsfähigkeit bilden neben den fachlichen und sozialen Kompetenzen die Basis für ein erfolgreiches und effektives Arbeiten.

Um diese Werte zu schützen und zu fördern, kann die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten positiv zum Nutzen des Unternehmens beeinflusst werden. Aber nicht immer lassen sich durch vorbeugende Maßnahmen Krankheiten oder Unfälle gänzlich vermeiden.

Krankheiten halten sich nicht an Regeln. Viele Menschen fühlen sich einer Erkrankung oftmals hilflos ausgeliefert. Sie wissen nicht, wie sie die aus der Erkrankung resultierende Belastungssituation bewältigen sollen oder welche Unterstützung sie – beispielsweise durch ihre Krankenkasse oder die Rentenversicherung – bekommen können. Diese Unsicherheiten führen dazu, dass Hilfen und ggf. sinnvolle Behandlungsmaßnahmen nicht in Anspruch genommen werden. So verstreicht oft wertvolle Zeit.

Durch das gezielte betriebliche Eingliederungsmanagement von TÜV Rheinland können Sie aktiv etwas dafür tun, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit langfristig erkrankter Mitarbeiter wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern. Davon profitieren sowohl Ihr Unternehmen als auch Ihre Mitarbeiter.

Ihr Plus: Mit BEM-Plus gehen wir einen Schritt weiter und unterstützen den Mitarbeiter nicht nur bei der Eingliederung am Arbeitsplatz, sondern auch in gesundheitlichen und psychosozialen Belangen sowie in sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten. Somit können frühzeitig die Weichen für die Rückkehr in das Unternehmen gestellt werden.

WAS IST BEM?

Gesetzlich verankert ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in § 167 Abs. 2 SGB IX. Dort ist festgelegt, dass ein Arbeitgeber allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anbieten muss. Der Arbeitgeber muss klären, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann“. Wie diese Klärung im Detail auszusehen hat, gibt § 167 Abs. 2 SGB IX bewusst nicht vor. In jedem Unternehmen sind individuelle Lösungen zu finden.

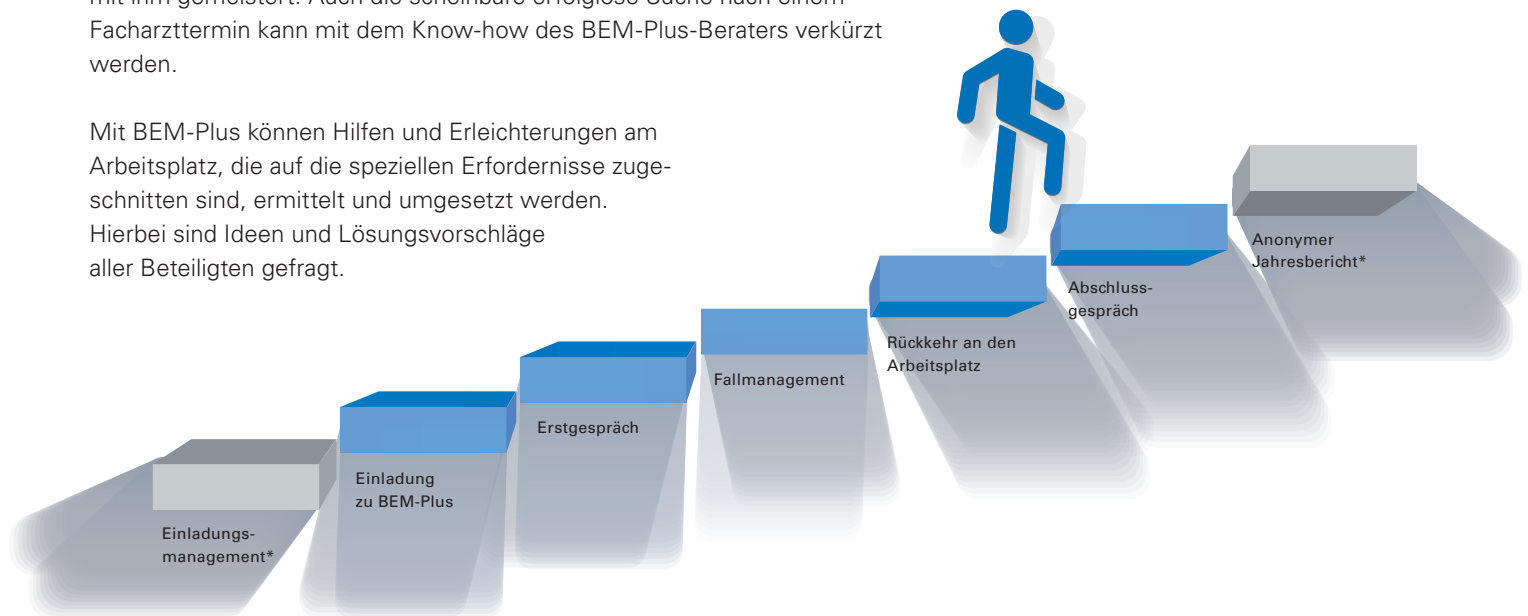


Vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement profitieren.

BEM-PLUS: WEIT MEHR ALS DAS ERFÜLLEN GESETZLICHER ANFORDERUNGEN.

Umfangreiche medizinische, psychologische und sozialversicherungsrechtliche Kompetenzen werden zu einem umfassenden Handlungsansatz in der alltäglichen Arbeit eines BEM-Plus-Beraters vereint. Er ist federführend bei der Fallsteuerung und bringt außerdem Kenntnisse der aktuellen Rechtslage mit. Vor diesem Hintergrund unterstützt er Ihre Mitarbeiter aktiv dabei, den offenen Suchprozess für eine Rückkehr in Ihr Unternehmen erfolgreich zu gestalten. Bürokratische Herausforderungen, wie die Antragsstellung bei einem Sozialversicherungsträger, werden mit ihm gemeistert. Auch die scheinbare erfolglose Suche nach einem Facharzttermin kann mit dem Know-how des BEM-Plus-Beraters verkürzt werden.

Mit BEM-Plus können Hilfen und Erleichterungen am Arbeitsplatz, die auf die speziellen Erfordernisse zugeschnitten sind, ermittelt und umgesetzt werden. Hierbei sind Ideen und Lösungsvorschläge aller Beteiligten gefragt.



VORAUSSETZUNG FÜR DEN ERFOLG: EIN KLAR DEFINIERTER PROZESS.

FRÜHINTERVENTION.

Start: Mit einem standardisierten Prozess wird ein zuverlässiger Kontakt zum BEM-Berechtigten bereits in der ersten Phase einer Erkrankung, eines Unfalls oder eines chronischen gesundheitlichen Leidens hergestellt. Denn so sind die Chancen für eine schnellere Rückkehr am höchsten.

ERSTGESPRÄCH.

Der Grundstein für gegenseitiges Vertrauen wird im Erstgespräch gelegt. Neben der Aufklärung über BEM, die Freiwilligkeit und den Datenschutz, verschafft sich der BEM-Plus-Berater ein erstes Bild von der Situation. Er beantwortet offene Fragen, damit der Mitarbeiter über seine BEM-Teilnahme entscheiden kann.

FALLMANAGEMENT.

Ergibt sich nach dem Erstgespräch Unterstützungsbedarf und entscheidet sich der Mitarbeiter für die Teilnahme am BEM, kümmert sich der BEM-Plus-Berater im Rahmen einer Situationsanalyse um eine solide Informationsbasis nach dem TOP-Prinzip. In Absprache mit dem Erkrankten koordiniert er alle BEM-Maßnahmen, stimmt mit internen und externen Beteiligten das Vorgehen ab und begleitet und berät den Betroffenen bei der Umsetzung. Wenn alle Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit ausgeschöpft wurden und der Mitarbeiter idealerweise in das Unternehmen zurückgekehrt ist, wird das BEM-Verfahren nach einem Abschlussgespräch mit einem Abschlussbericht für die Personalkarte abgeschlossen.

EINLADUNGSMANAGEMENT.

Sie teilen uns regelmäßig die Daten von den Mitarbeitern mit, die das Kriterium BEM erfüllen. Die Beschäftigten erhalten das Angebot und ggf. Erinnerungsschreiben mit Ihrem Firmenbriefkopf per Post nach Hause. In unser elektronischen BEM-Akte legen wir die Anschreiben und Rückmeldungen für 3 Jahre sicher ab. Rechtsgültige Musteranschreiben stellen wir bereit. Voraussetzungen: Verschlüsselung des E-Mailversands sowie eine Vereinbarung Art. 28 Abs. 3 DSGVO und eine grundlegende Information im Unternehmen über die Auslagerung des Einladungsmanagements.

* Gesonderte Dienstleistungen können auf Wunsch zusätzlich beauftragt werden.

IHRE NÄCHSTEN SCHRITTE ZUM ERFOLGREICHEN BEM-PLUS.

Sie möchten Ihr BEM-Verfahren nicht selbst durchführen oder eigene Mitarbeiter dafür freistellen und schulen? Dann nutzen Sie die langjährige Expertise und das Praxiswissen der BEM-Plus-Berater von TÜV Rheinland. Gemeinsam mit Ihnen wird die grundsätzliche Vorgehensweise festgelegt. Daran anschließend übernimmt unser BEM-Plus-Berater das gesamte Fallmanagement für Sie.

Ein interdisziplinäres Expertenteam und höchste Vertraulichkeit sind garantiert.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS: DAS TOP-PRINZIP.

Unser Konzept sieht eine prinzipielle Einstufung der evtl. notwendigen Maßnahmen nach dem TOP-Prinzip vor: Technische Lösungen – Organisation ändern – Persönliche Maßnahmen ergreifen. Die beispielhaften Maßnahmen sind zur grundsätzlichen Orientierung und Systematisierung gedacht und in keiner Weise vollständig und abschließend.

TECHNISCHE MASSNAHMEN

- Elektrischer Locher für Beschäftigte mit Arm-Hand-Behinderung
- Fasskipper mit hydraulischer Fußpumpe zur Höheneinstellung für Beschäftigte mit Rückenerkrankung
- Handhebemagnete zum Trennen und Greifen von Blechen für Beschäftigte mit feinmotorischen Störungen
- Beratung zum ergonomischen Arbeiten

ORGANISATORISCHE MASSNAHMEN

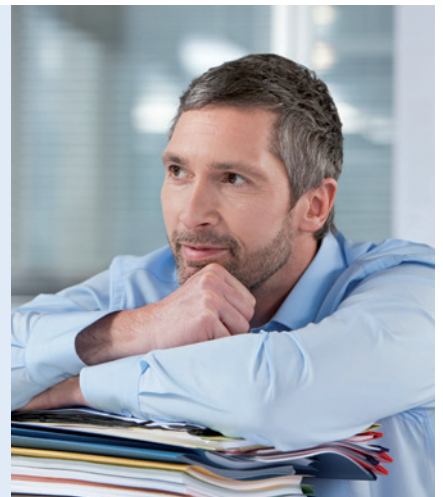
- Weiterqualifizierung eines Mitarbeiters auf ein neues Stellenprofil unter Einbezug der Rehabilitationsträger
- (Befristete) Verkürzung der Arbeitszeit
- Stufenweise Wiedereingliederung über die Krankenkasse oder die Rentenversicherung
- Beantragung von Leistungen aufgrund außergewöhnlicher Belastungen bei verstärktem Bedarf von Unterstützung durch Kollegen beim Integrationsamt

PERSÖNLICHE MASSNAHMEN

- Beantragung einer medizinischen Rehabilitationsmaßnahme
- Vermittlung in spezifische Beratungsstellen
- Unterstützung bei der Facharztsuche aufgrund langer Wartezeiten
- Vermittlung in eine Präventionsmaßnahme für Mitarbeiter in besonders belastenden Berufen
- Recherche geeigneter Kliniken mit zeitnaher geplanter Aufnahme bei komplexem medizinischem Bild

WUSSTEN SIE, DASS ...

- der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Mitarbeiter über Sinn und Zweck des BEM aufzuklären, auch wenn ein mögliches Ende der Arbeitsunfähigkeit bereits bekannt ist?
- die Verpflichtung auch besteht, wenn das Ende der Arbeitsunfähigkeit nicht absehbar ist?
- die Wartezeit nach einer psychologischen Sprechstunde bis zum Beginn einer Psychotherapie bis zu 6 Monate betragen kann?
- die Bearbeitung eines Antrages für ein technisches Hilfsmittel am Arbeitsplatz durchschnittlich 12 Wochen dauert?
- die daraus resultierenden Wartezeiten zum Teil mit Krankschreibungen bei zunächst fortlaufender Entgeltfortzahlung überbrückt werden?



Ihr Nutzen auf einen Blick.

BEM-PLUS

...hat Vorteile für Ihr Unternehmen.

- Ein kompetenter und neutraler Ansprechpartner für alle Prozessbeteiligten
- Durchführung eines rechtsgültigen BEM-Verfahrens
- Einbeziehung innerbetrieblicher Ansprechpartner
- Verkürzung der Arbeitsunfähigkeitszeiten
- Reduzierung von Personalkosten
- Geringer administrativer Aufwand für alle Beteiligten
- Entlastung eigener Personalressourcen durch ein standardisiertes, einheitliches Verfahren
- Imagegewinn als Arbeitgeber, dem die Gesundheit seiner Mitarbeiter am Herzen liegt
- BEM-Plus als wertschätzende Maßnahme für die Mitarbeiter und eine damit verbundene Steigerung der Arbeitszufriedenheit
- Kein Datenschutzrisiko

...hat Vorteile für Ihren Mitarbeiter.

- Ein kompetenter und neutraler Ansprechpartner für alle Belange
- Wahrung der Persönlichkeitsrechte
- Vertrauliche Handhabung sensibler Daten
- Individuelle Unterstützung im Genesungsprozess
- Analyse von privaten und betrieblichen Ursachen der Arbeitsunfähigkeit
- Koordinierung der Hilfemaßnahmen
- Vorbeugung drohender Chronifizierung
- Entlastung von bürokratischen Prozessen (z. B. Beantragung bei der Rentenversicherung oder dem Versorgungsamt)
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit

Vorteile des externen Fallmanagements.

Sie können Ihre Personalressourcen optimal einsetzen, da Sie nur noch wenige operative Aufgaben im Rahmen von BEM-Plus übernehmen:

- Erhebung der Arbeitsunfähigkeitszeiten
- Einladung des betroffenen Mitarbeiters zum Erstgespräch
- Weiterleitung der Kontaktdaten nach Zustimmung an TÜV Rheinland
- Ablage des Abschlussberichtes in der Personalakte

Alle weiteren Verfahrensschritte werden durch TÜV Rheinland koordiniert.

WELCHE MASSNAHMEN SIND ZU ERGREIFEN?

Herr D. ist seit 15 Jahren als Prüflingenieur tätig. Er erleidet eine Hirnblutung. Nach 16 Monaten Behandlung möchte er an seinen Arbeitsplatz zurückkehren.

Herr N. ist seit fast 10 Jahren bei der Betriebsfeuerwehr. Nach einer Augenoperation ist klar, dass er aufgrund der eingeschränkten Sehfähigkeit nicht mehr im aktiven Dienst tätig sein kann.

Frau L. wird nach einer Umstrukturierung im Großraumbüro eingesetzt. Durch die Gespräche der Kollegen untereinander sowie die Telefonate lässt sie sich immer wieder ablenken. Sie hat zunehmend Schwierigkeiten, sich auf ihre Aufgaben zu konzentrieren. Häufig geht sie abends mit Kopfschmerzen nach Hause. Nach einem Freizeitunfall fällt sie längere Zeit aus.

Wilhelm T. ist seit 18 Jahren als Kranführer beschäftigt und als geschätzter, zuverlässiger Mitarbeiter bekannt, der seiner Arbeit gerne nachkommt. An einem Tag muss Herr T. seine Arbeit aufgrund von Schwindel abbrechen. Ab diesem Zeitpunkt steigen die Fehltage von Herrn T. an und die Fehlzeiten werden immer länger. Im persönlichen Gespräch kommen Sie nicht an den Mitarbeiter heran, erfahren aber, dass eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme beantragt war, diese jedoch abgelehnt wurde. Die Unzufriedenheit bei Herrn T., den Kollegen und Ihnen nimmt zu.

AMD TÜV
Arbeitsmedizinische Dienste GmbH
TÜV Rheinland Group
Alboinstraße 56
12103 Berlin
Tel. 0800 6649062-0
info-amd@de.tuv.com

www.tuv.com