

Die Unfallkasse Hessen informiert (Stand: April 2018)

Checkliste zur Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

(Angelehnt an: Handlungsleitfaden für ein BEM, Arbeitspapier 199, Hans-Böckler-Stiftung)

Orientierungsphase

1. Die betrieblichen Interessenvertretungen (z. B. Betriebs-/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Mitarbeitervertretungen) informieren sich

- Rechtliche Grundlagen zusammenstellen

2. Ziele des BEMs festlegen

- Beseitigung bzw. Minderung der ursprünglichen krankheitsbedingten Gefährdungen des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeiten
- Erhalt des Arbeitsplatzes der/des Betroffenen

3. Transparenz schaffen über betriebliche Prozesse bei Prävention, Integration und Rehabilitation, Klärung der Sachlage

- Wo gibt es Probleme?
- Welche Abläufe im Bereich Prävention, Integration und Rehabilitation gibt es bereits?
- Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung zu körperlichen und psychischen Belastungen?
- Gibt es ein Qualitätsmanagementsystem, das Aspekte von Gesundheit mit einbezieht?
- Welche Unterweisungen werden wann durchgeführt?
- Was ist hiervon in welchen Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen bereits geregelt?
- Welche Maßnahmen und Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen gibt es, in der Themen des BEMs mit angesprochen werden (z. B. Sucht)?
- Werden Krankenrückkehr- oder Fehlzeitengespräche geführt?

4. Kommunikation mit der Belegschaft

- Wie bringen wir das Thema BEM unter die Belegschaft (z. B. Betriebsversammlung, Infoblatt, etc.)
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit, z. B. Gestaltung eines Flyers, Zuständigkeiten hervorheben, am besten mit Fotos der Ansprechperson

5. Klärung von Verfahrensabläufen und Instrumenten

- Schritte des BEMs festlegen
- Wie soll in diesen Schritten vorgegangen werden?
- Welche Instrumente werden verwendet?
- Abschaffung von Krankenrückkehr- bzw. Fehlzeitengesprächen mit Vorgesetzten
- Schaffung einer Vertrauenskultur als Grundlage für die BEM Gespräche

6. Die Festlegung und Klärung von Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen, Personenkreis (Gründung BEM-Team?)

- Wer ist für was verantwortlich? Wie ist die Zusammenarbeit geregelt?
- Wer trifft Entscheidungen? Welcher Personenkreis ist am BEM beteiligt?
- Sind Führungskräfte für das BEM qualifiziert worden?

7. Festlegung der Vorgehensweise in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung, Verhandlung und Abschluss (s. Anhang)

- Muss die Integrationsvereinbarung bestehen bleiben oder kann sie in die Betriebs-/Dienstvereinbarung übernommen werden?
- Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung für den gesamten Konzern. Einzelne Betriebe in diesem Konzern müssen Besonderheiten in separaten Betriebsvereinbarungen vor Ort verhandeln