

WEITERE BETEILIGTE

Zum Beispiel

- Integrationsfachdienst
- Rentenversicherung
- Berufsgenossenschaft
- Krankenkasse
- Agentur für Arbeit
- Betriebsarzt
- Fachärzte
- Sicherheitsbeauftragte

Dem Betriebsarzt kommt sowohl im BEM als auch in der Prävention eine besondere Rolle zu. Er stellt fest, ob der Arbeitsplatz der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten entspricht oder ob Veränderungen notwendig sind. Dies können zum Beispiel eine behinderungsgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes sein oder eine Umsetzung auf einen geeigneteren Arbeitsplatz im Betrieb. Außerdem können Arbeitsabläufe, -organisation oder -zeit veränderten Bedingungen angepasst werden. Die ärztliche Schweigepflicht des Betriebsarztes gilt auch gegenüber dem Arbeitgeber.

WEITERE AUSKÜNFTE

Wenn Sie weitergehende Fragen zur Prävention oder zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) haben, rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

KONTAKTE

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt

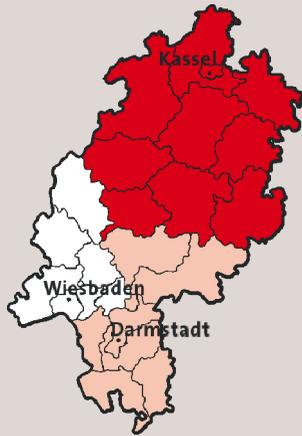
Kölnische Str. 30
34117 Kassel
Tel. 0561 1004 - 0
Fax 0561 1004 - 2650

Steubenplatz 16
64293 Darmstadt
Tel. 06151 801 - 0
Fax 06151 801 - 234

Frankfurter Straße 44
65189 Wiesbaden
Tel. 0611 156 - 0
Fax 0611 156 - 209

Unsere hessenweite E-Mail-Adresse:
kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

Besuchen Sie uns im Internet:
www.integrationsamt-hessen.de



Der Landeswohlfahrtsverband Hessen wird getragen von den hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten und ermöglicht die gesellschaftliche Teilhabe behinderter Menschen.

- Er unterstützt behinderte, psychisch kranke und sozial benachteiligte Menschen in ihrem Alltag und im Beruf.
- Er finanziert Leistungen nach dem Sozialen Entschädigungsrecht.
- Er ist Träger von Förderschulen und Frühförderstellen.
- Er ist Alleingesellschafter der Vitos gGmbH, die einen wesentlichen Teil der psychiatrischen Versorgung in Hessen sicherstellt.
- Er fördert Arbeitgeber mit Prämien aus dem Hessischen Perspektivprogramm (HePAS) zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen.

IMPRESSUM

| | |
|-------------|--|
| Herausgeber | Landeswohlfahrtsverband Hessen Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel |
| Text | Integrationsamt |
| Redaktion | Marco Steinbach |
| Foto | www.fotolia.com |
| Gestaltung | Heiko Horn |
| Druck | Druckerei des LWV Hessen |
| Stand | März 2023 |
| Internet | www.lww-hessen.de |



15 / PRÄVENTION UND BEM

Eine Information für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber

PRÄVENTION UND BEM

Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sollen das Arbeitsverhältnis stabilisieren. Ziel der Prävention ist die Beseitigung der Schwierigkeiten, BEM soll Arbeitsunfähigkeit überwinden und erneute Arbeitsunfähigkeit vorbeugen.

Gemeinsam verfolgen Prävention und BEM das Ziel, das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

WAS IST PRÄVENTION UND WANN FINDET SIE STATT?

Manchmal gibt es bei der Arbeit Schwierigkeiten. Sei es, weil die Arbeitsleistung wegen einer Behinderung beeinträchtigt ist oder im Betrieb Veränderungen anstehen. Die betriebliche Prävention soll genau diese Schwierigkeiten, unabhängig von der Ursache, beseitigen. Dazu schaltet der Arbeitgeber möglichst frühzeitig das betriebliche Integrations-team und das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und finanzielle Leistungen zu erörtern. Die betriebliche Prävention erfasst, behebt oder verhindert somit Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

WAS IST BEM UND WANN FINDET ES STATT?

Es kann jeden treffen – jung oder alt, behindert oder nicht. Ein Unfall, eine Erkrankung und schon fällt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin für längere Zeit oder häufiger aus. Dann ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gefragt. BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die zur (Wieder-)Eingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit nötig sind, um das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren oder erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Bei krankheitsbedingten Fehlzeiten von länger als sechs Wochen im Jahr ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM durchzuführen. BEM betrifft alle Beschäftigten.

DIE ROLLE DES ARBEITGEBERS

Prävention und BEM sind Aufgabe des Arbeitgebers und liegen in dessen Verantwortung. Er oder ein von ihm Beauftragter bereiten Prävention und BEM vor und führen sie durch. Er informiert betroffene Mitarbeitende über die Ziele und bindet interne und externe Stellen ein.

IMAGE UND BETRIEBSKLIMA

Prävention und BEM beeinflussen das Image und Betriebsklima eines Unternehmens positiv. Es zeigt, dass der Betrieb inklusiv ist und sich sozial und fair gegenüber seinen Beschäftigten verhält. Das Unternehmen gewinnt somit an Attraktivität bei der eigenen Belegschaft, den Kunden und erleichtert die Personalsuche in Zeiten von Fachkräftemangel.

DIE ROLLE DES BESCHÄFTIGTEN

Frühzeitig und gemeinsam kann vieles getan werden, um Schwierigkeiten zu beseitigen und das Arbeitsverhältnis langfristig zu sichern. Lösungen können nur gefunden werden, wenn der betroffene Beschäftigte aktiv mitwirkt.

Die Prävention könnte auch ohne die Zustimmung des schwerbehinderten Menschen durchgeführt werden.

Eine Teilnahme am BEM ist freiwillig. Lehnt der Betroffene das BEM ab, hat seine Entscheidung keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Folgen. Er nimmt sich jedoch die Chance, gemeinsam mit dem Arbeitgeber und der Interessenvertretung nach einer Verbesserung seiner Arbeitssituation zu suchen.

DIE ROLLE DER BETRIEBLICHEN FUNKTIONSTRÄGER

Der Betriebs- oder Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung sind wichtige Partner im Präventions- oder BEM-Prozess. Sie können mit der betroffenen Person Fragen zum Ablauf klären, nach Zielen und Wünschen fragen und über die vorliegenden Daten und Fakten informieren.

Im Rahmen ihrer Mitwirkungs- und Überwachungsrechte haben sie die Möglichkeit, auf eine Einschaltung des Integrationsamtes und weiterer externer Stellen hinzuwirken. Sie kennen die betrieblichen Verhältnisse und können Hinweise zur Optimierung der Arbeitsbedingungen geben.

DIE ROLLE DES INTEGRATIONSAMTES

Das Integrationsamt unterstützt alle Beteiligten und

- berät mit dem Ziel, auftretende Schwierigkeiten zu beheben.
- bindet bei Bedarf den Technischen Fachdienst oder Fachkräfte für hörbehinderte Menschen ein und zeigt Lösungsmöglichkeiten auf.
- weist ggf. auf Fachdienste oder andere zuständige Leistungsträger hin und informiert hierüber.
- erbringt im Einzelfall die erforderlichen Leistungen im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben selbst.
- unterstützt den Arbeitgeber bei der Durchführung seiner gesetzlichen Pflichten.
- bietet Fortbildungen für die betrieblichen Akteure an.