

cts

Caritas
Trägersgesellschaft
Saarbrücken

WIRSINDcts

Wir haben viel zu bieten

Das Betriebliche Eingliederungs- management (BEM) der cts

cts als Dienstgeber

Liebe Mitarbeitende,

mit diesem Flyer möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick und erste Informationen über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) innerhalb des cts-Verbundes bieten. Gemäß § 167 Prävention Abs. 2 SGB IX sind Unternehmen verpflichtet ein entsprechendes BEM zu implementieren. Dem Anliegen des Gesetzgebers fühlen wir uns als Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH (cts) in Verbindung mit unserem Leitbild und unserem gemeinsamen Auftrag gegenüber den Menschen umso mehr verpflichtet. **„Mit Menschen für Menschen da zu sein, ist unser gemeinsamer Auftrag.“¹**

Unsere Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Gut, daher messen wir unserer Aufgabe der Fürsorge gegenüber unserer Mitarbeitenden sowie deren Gesunderhaltung eine sehr hohe Bedeutung bei. Als

konfessioneller Träger im Sozial- und Gesundheitswesen steht die unterstützende Fürsorge bei uns im Vordergrund. Aus diesem Grund unterstützen wir ganz bewusst unsere Mitarbeitenden hinsichtlich der Erhaltung, Verbesserung und Wiederherstellung Ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.

Nichts wird ohne Ihr Einverständnis in die Wege geleitet.

Nur auf einer soliden Vertrauensbasis kann das BEM funktionieren. Vertraulichkeit und Datenschutz sind demgemäß wesentliche Bestandteile des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Ihre persönlichen Daten, die im Rahmen des BEM-Prozesses notwendig sind, werden von uns selbstverständlich streng vertraulich behandelt und nur für die Belange des BEM verwendet.

¹ cts-Leitbild S. 2



Janine Krämer-Klier

BEM-Beauftragte für
Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH (cts),
cts Service GmbH, cts Altenhilfe GmbH,
cts Jugendhilfe GmbH,
cts-Schwestern v. Hl. Geist gGmbH,
cts-Schwestern v. Hl. Geist Altenhilfe GmbH

Mitarbeiterin der Stabsstelle Personalentwicklung,
Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung

Die gesetzliche Grundlage

„(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“

(§ 167 SGB IX Prävention)

Unsere Ziele

- Durch gezielte Maßnahmen Wiederherstellung und Förderung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden nach einer längeren oder wiederkehrenden Erkrankung
- Vorbeugung einer (erneuten) Arbeitsunfähigkeit
- Erhaltung der Gesundheit sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden
- Beitrag zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)

Mögliche* Beteiligte

- eine Person des Vertrauens
- Vertreter/-in der
Mitarbeitervertretung/des
Betriebsrates
- ggf. Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsarzt/ggf. eigener Arzt
- Leitung der Personalabteilung
- direkte/-r Vorgesetzte/-r
- Integrationsamt
- Rehabilitationsträger

Mögliche* Maßnahmen

- Teilnahme an einer ärztlich
verordneten
Wiedereingliederungsmaßnahme
- Anpassung der Arbeitszeit
- Veränderung des
Aufgabengebietes innerhalb des
bisherigen Arbeitsbereiches
- interner Wechsel im
Unternehmensverbund
- besondere
Arbeitsplatzausstattung
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Maßnahmen der betrieblichen
Gesundheitsförderung

* Beteiligte und Maßnahmen sind fallspezifisch und weichen in den einzelnen Fällen voneinander ab.
Die genannten Aufzählungen sind beispielhaft.

Die ersten Schritte

1. Feststellung der

Arbeitsunfähigkeit:

Haben Sie mehr als 6 Wochen innerhalb der letzten 365 Kalendarstage krankheitsbedingt gefehlt, wird das BEM initiiert. Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie am Stück (langzeit-) erkrankt oder, ob es vereinzelte Tage sind. Die Gründe der Arbeitsunfähigkeit sind uns dabei nicht bekannt und es bleibt Ihnen frei, ob Sie diese im Rahmen des BEM-Prozesses erwähnen.

2. Nach der Feststellung

der erreichten Arbeitsunfähigkeitstage erfolgt die Meldung an die/den BEM-Beauftragte/-n. Von hier erfolgt die Einladung zu einem ersten BEM-Gespräch. Bereits zu diesem Gespräch können Sie als BEM-Berechtigte/-r eine Person Ihres Vertrauens

mitbringen oder bereits zu diesem Zeitpunkt ein BEM-Verfahren ablehnen.

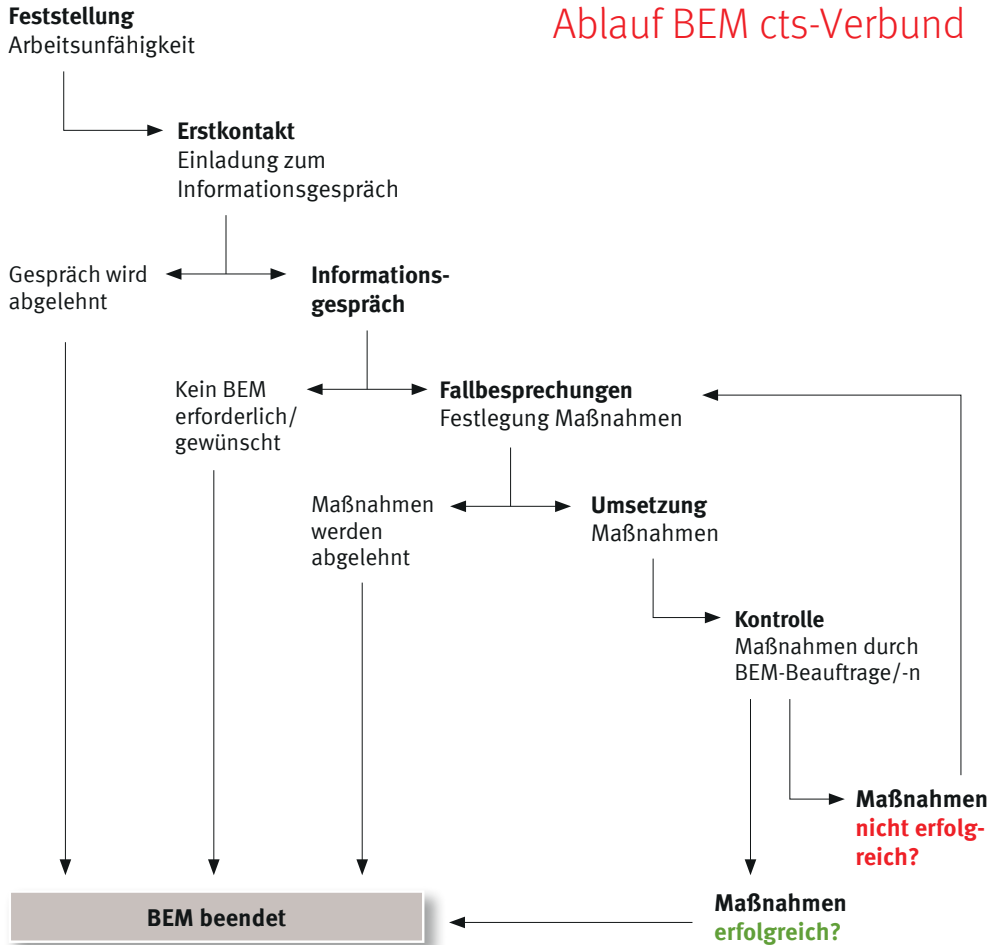
3. Nach dem ersten BEM-Gespräch

folgt die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen, die beispielhaft auf der vorangegangenen Seite beschrieben wurden. Hier können ggf. weitere Beteiligte eine wichtige Rolle spielen.

Prinzipiell möchten wir darauf hinweisen, dass das BEM freiwillig ist. Sie haben jederzeit die Möglichkeit das BEM-Verfahren zu beenden. Ebenso kann es zu jeder Zeit wieder aufgenommen werden.

Wir freuen uns gemeinsam mit Ihnen im Rahmen des BEM-Prozesses nach Lösungen zu suchen, was im Falle einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung für alle vorteilhaft ist.

Ablauf BEM cts-Verbund





Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH (cts)

Rhönweg 6, 66113 Saarbrücken

Tel. 0681 58805-148

E-mail: j.kraemer-klier@cts-mbh.de

www.cts-mbh.de