

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

prädemo
Kompetenz in der
Demografieberatung

› Die Bedeutung des demografischen Wandels für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Das Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, da sich die betrieblichen wie auch sozialpolitischen Bedingungen verändert haben: Die Arbeitnehmer werden im

Durchschnitt älter, das Renteneintrittsalter wird sukzessive auf 67 Jahre angehoben und die staatliche Versorgung beschränkt sich seit 2001 auf die Erwerbsminderungsrente. Die Berufsunfähigkeit ist kein öffentlicher Ver-

sicherungsfall mehr. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet dies, Vorkehrungen zu treffen, wie man die Arbeitsfähigkeit bis ins reguläre Renteneintrittsalter erhalten kann.

› Hintergrund zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement

Seit 2004 ist die Durchführung des BEM eine gesetzliche Arbeitgeberpflicht. Nach § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftig-

ten, die innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen (ununterbrochen oder wiederholt) arbeitsunfähig erkrankt sind, Unterstützung anzubieten. Dazu klärt der

Arbeitgeber die Möglichkeiten, inwieweit bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden, zukünftige vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

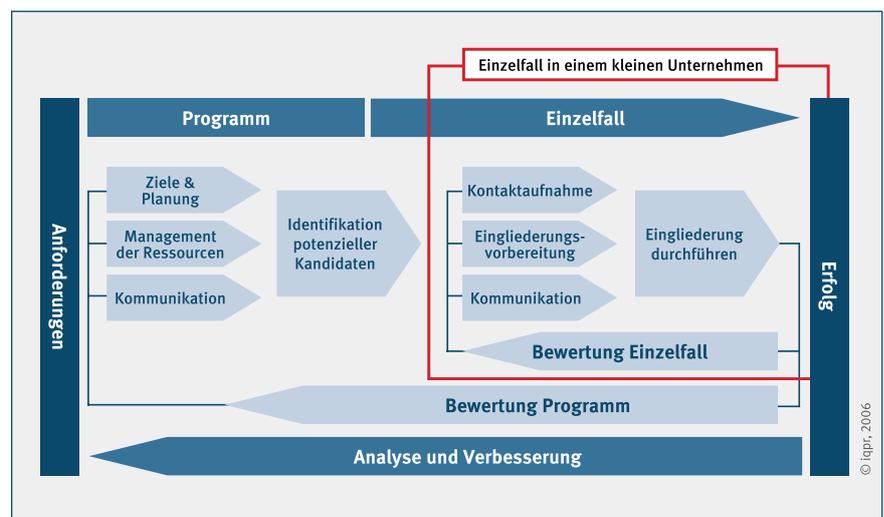
› Maßnahmen und Beratungsthemen

In Unternehmen mit geringem Eingliederungsbedarf und/oder wenig komplexer Organisation ist eher ein einzelfallorientierter und weniger ein managementorientierter Ansatz für die Eingliederung notwendig. Ein systematisches Vorgehen ist aber auch hier notwendig. Für größere Unternehmen ist ein systematisches Eingliederungssystem sinnvoll (siehe Abbildung).

Der Unternehmer muss den Weg der Implementierung festlegen. Dabei sind in kleinen Betrieben folgende Themen zu beachten:

1. Planung des betrieblichen Eingliederungsmanagements – Die Leitung des Unternehmens schafft zur Planung und Durchführung des BEM den notwendigen Rahmen:

- Generell ein Verfahren entwickeln, in dem festgelegt ist wie das Unternehmen tätig wird. Hierbei können die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt und der Berufshelfer des Unfallversicherungsträgers beraten. Zudem Verfahren gehört der Anlass, wann das Unternehmen tätig werden muss, eine persönliche Kontaktaufnahme mit dem betroffenen Beschäftigten, Maßnahmen zur Wiedereingliederung mit dem Beteiligten vereinbaren und umsetzen, Wirksamkeit



Prozessorientierter Ansatz des Betrieblichen Eingliederungsmanagement

kontrollieren, erforderliche Ressourcen ermittelt und bereitstellen.

- Einen Verantwortlichen möglichst die Führungskraft benennen, der sich um den einzugliedernden Beschäftigten kümmert und der das festgelegte Verfahren umsetzt.
- Die Beschäftigten und Führungskräfte werden über das BEM-Verfahren informiert, um Bewusstsein und Akzeptanz für das BEM zu schaffen.
- Die Wiedereingliederung wird dokumentiert.

- In Unternehmen mit Interessenvertretungen (Betriebs- oder Personalrat) sind diese hinzu zu ziehen.

2. Der BEM-Prozess – Sobald ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt fehlt, sollte möglichst bald und am besten persönlich Kontakt mit diesem aufgenommen werden. Bei längerer Erkrankung sollte regelmäßig mit dem Betroffenen gesprochen werden.

Mit Zustimmung des Betroffenen wird dann die Ausgangssituation erfasst. In Betrieben mit Betriebsrat/Personalrat

ist dieser einzubeziehen – bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung. Bei der Ermittlung der Ausgangssituation werden die Fähigkeiten des betroffenen Beschäftigten einschließlich einer Beschäftigungsprognose ermittelt. Hier kann es sehr hilfreich sein, den Beschäftigten schon während der Arbeitsunfähigkeit anzusprechen, um auf freiwilliger Basis ein Beratungsgespräch beim Betriebsarzt zur Klärung dieser Fragestellungen anzubieten. Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten hilft hier auch die Unfallversicherungsträger.

Dann werden die Maßnahmen festgelegt. Als Maßnahmen kommen dazu beispielsweise in Betracht:

- Empfehlung zur Verhaltensprävention
- Ärztliche Abklärung, Medizinische Rehabilitation
- Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell)
- Veränderung der Arbeitsorganisation/Arbeitsplatzumgebung
- Arbeitsplatzanpassung durch technische Hilfsmittel
- Arbeitsplatzumbesetzung
- Qualifikation

Mit der Planung der Maßnahmen entscheiden die relevanten Akteure unter Beteiligung des Betroffenen über die Umsetzung der Eingliederungsmöglichkeiten. Es sind Aufzeichnungen zu führen, das Planungsergebnis ist schriftlich fest-

zuhalten (Eingliederungsplan). Am Ende der Eingliederung werden Prozess und Ergebnis vom betroffenen Beschäftigten kritisch bewertet, um Verbesserungspotenziale zu erkennen.

3. Dokumentationsanforderungen und Datenschutz – Die Schritte sind hinsichtlich der wesentlichen Abläufe, Verfahren, Zuständigkeiten und Ergebnisse zu dokumentieren. Genauigkeit, Umfang und Tiefe der Dokumentation zum BEM entsprechen der Größe sowie den branchen- und betriebsspezifischen Gegebenheiten des Unternehmens. Die Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit muss sichergestellt sein.

› Einstieg in das Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement

Fragen, die zum Einstieg in die Thematik hilfreich sind:

- Gibt es betriebliche Mechanismen mit deren Hilfe sich feststellen lässt, dass Beschäftigte mehr als sechs Wochen krank sind?
- Wie hoch ist der Krankenstand und gibt es darunter Langzeiterkrankungen?
- Gibt es im Unternehmen ein Verfahren zur Umsetzung des BEM?
- Sind externe Dienstleister hinzugezogen worden? (zum Beispiel die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt oder Berufshelfer des Unfallversicherungsträgers)

› Vertiefende Beratung zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement

Folgende Beratergruppen können zu folgenden Themen helfen:

- **Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifas), Betriebsärzte und Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger und des Staates** beraten die Führungskräfte zu dem Thema BEM und helfen bei der Entwicklung von entsprechenden Verfahren und bei der Umsetzung. Sifas, Betriebsärzte und Berufshelfer der Unfallversicherungsträger können auch beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützen.
- **Präventionsberater der Krankenkassen** beraten Unternehmen zum BEM (Information, Umsetzung in die Praxis, Qualifizierung von BEM-Beauftragten, Praxishilfen usw.) und helfen bei der Umsetzung.
- Der **Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung** unterstützt Betriebe bei der Einführung und der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und der Einzelfallberatung.
- **Personal- und Unternehmensberater** können die Führungskräfte zu Fragen der Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) (wie rechtliche Fragen, Betriebsvereinbarungen) sowie bei der Einführung im Betrieb.
- Die zertifizierten **DEx-Berater** beraten Unternehmen und Führungskräfte – neben der Erstberatung – je nach dem Beratungsfeld, aus dem sie kommen, bei der Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und seiner Anwendung in der Praxis.
 - 👉 *Siehe Factsheets mit den Beiträgen der spezifischen Beratungsfelder zum demografischen Wandel.*

Die Beratungsangebote können innerhalb der Beratungsfelder regional und von Anbieter zu Anbieter sehr unterschiedlich sein.

Disability Manager – Disability Management sorgt in optimaler Weise für die Wiedereingliederung eines Arbeitnehmers, der aus gesundheitlichen Gründen von längerer Arbeitsunfähigkeit bedroht ist, ins Berufsleben. Es tritt allerdings nicht erst nach einem Unfall oder nach einer Erkrankung rehabilitativ in Aktion, sondern bereits präventiv, um solche Entwicklungen früh zu erkennen.

Die DGUV zertifiziert Disability Manager nach festgelegten Richtlinien (Bezeichnung „Certified Disability Management Professional“ (CDMP)). Diese Zertifizierung wird vor allem von folgenden Personengruppen wahrgenommen:

- Personalverantwortliche und Führungskräfte in Unternehmen
- Arbeitnehmervertreter und Vertreter von Menschen mit Behinderungen, Betriebs- und Personalräte
- Arbeitsmediziner, Betriebs- und Werksärzte
- Mitarbeiter von Versicherungen, Berufshelfer

- Fachleute in der Prävention: Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte
- Fachleute in der Rehabilitation: Ärzte verschiedener Fachrichtungen, Physio-, Ergo-, Psycho- und andere Therapeuten
- Andere Berufe aus dem sozialen, juristischen und medizinischen Bereich

› Instrumente zum Thema

- iga-Report 24: Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – eine Bestandsaufnahme –
<http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-24.html>
- Checkliste Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements der AOK –
http://www.aok-business.de/fileadmin/user_upload/Geschaeftsstellen/Baden-Wuerttemberg/Gesunde-Unternehmen/Arbeitshilfe_01.pdf



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Herausgeber: „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ – Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“
Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg, E-Mail: info@offensive-mittelstand.de; Heidelberg 2019

© Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, 2019 Heidelberg. Gemeinsam erstellt von BC GmbH Forschung, Wiesbaden; BGF GmbH – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, BG RCI – Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, itb im DHI e. V., Mercer, Deutschland GmbH, VDSI – Verband Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. – gefördert vom BMBF/DLR, Projektträger für das BMBF „Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen“.