



# **Einführung in das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)**

**Mitarbeiterversammlung  
Kirchenkreis Hildesheim-Sarstedt  
Hildesheim, 10.10.2012**

**Referent: Matthias Holm**  
Institut für Gesundheitsförderung,  
und Personalentwicklung, Hannover

# Berater Dipl.-Ing. Matthias Holm

## Institut für Gesundheitsförderung und Personalentwicklung in Hannover



### Ausbildung:

- ➔ Dipl.-Ing. Fachrichtung Arbeitswissenschaft
- ➔ 2. Studium mit Staatsexamen Berufspädagogik
- ➔ Qualifikation als Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ➔ Weiterbildung in Konfliktmanagement, systemische Organisationsentwicklung

### Tätigkeitsschwerpunkte:

- ➔ Durchführung von Schulungen und Beratungen zu den Themen  
BEM / Burnout / Mobbing / Führungstechniken
- ➔ Betriebliche Beratungsprojekte zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung  
unter besonderer Berücksichtigung der psychischen Belastungen
- ➔ Projekterfahrung mit der Umsetzung von BEM.
  - Alfelder Kunststoff-Werke,
  - AWO-Psychiatriezentrum
  - Verlagsgesellschaft Madsack
  - Deutsche Post, Niederlassung Brief Hannover



## Was ist das betriebliche Eingliederungsmanagement?

Die Grundlage ist das Sozialgesetzbuch: Nach längerer Krankheit oder nach einem Unfall müssen Betriebe für die Wiedereingliederung ihrer Arbeitnehmer sorgen.

Wenn ein Arbeitnehmer häufig oder längere Zeit am Stück wegen Krankheit ausfällt, so muss der Arbeitgeber dazu beitragen, dass seine Arbeitskraft erhalten bleibt und er nicht dauerhaft arbeitsunfähig wird. Dies geschieht im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Dabei werden alle Möglichkeiten recherchiert und ausgeschöpft, die den Betroffenen weiterhelfen können: zum Beispiel Unterstützung und Angebote der Kranken-, Renten- und Unfallversicherungen, der Integrationsämter und anderer Dienstleister in diesem Bereich.

# Gründe für ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- In den nächsten 15 Jahren steigt das Durchschnittsalter in den Unternehmen. Die Unternehmen werden daher in Zukunft vermehrt mit „gealterten Belegschaften“ wirtschaften und arbeiten müssen
- Arbeitsstress führt vermehrt zu Depressionen, Angstzuständen und psychischen Zusammenbrüchen (ILO).
- Da sich chronische Erkrankungen oftmals über einen Zeitraum von 5 bis 15 Jahren entwickeln, werden die Gefahren, die von arbeitsbedingten Belastungen ausgehen, in der Regel unterschätzt bzw. verdrängt.
- Je älter die betroffenen ArbeitnehmerInnen sind, desto mehr „Mehrfacherkrankungen bzw. Mehrfachbehinderungen“ lassen sich feststellen.
- Einer WSI Studie zur Folge führen nur 16 % der befragten Unternehmen ganzheitliche Gefährdungsanalysen durch, d. h. ihr Wissen über die Zusammenhänge von arbeitsbedingten Belastungen und Gesundheitsgefahren ist nur sehr eingeschränkt. Gleichmaßen eingeschränkt bleibt dann auch die Maßnahmenentwicklung

# Rechtsgrundlage BEM

## Sozialgesetzbuch IX

### Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

#### § 84 Prävention

**(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwer behinderten 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). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. ...**

**Sie (die Interessenvertretung) wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.**

# Ziele des Eingliederungsmanagement

## Zielsetzungen

- Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit
- Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten
- Verzahnung des Eingliederungsmanagements mit dem betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz
- frühzeitige Maßnahmenentwicklung, um eine Bedrohung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden

# Schritte im Eingliederungsmanagement

1. → **AG stellt fest, dass AN innerhalb eines Jahres insgesamt länger als 6 Wochen krank war**
2. → **AG informiert AN über Ziele des BEM und über die zu erhebenden Daten**
3. → **AG holt Zustimmung des AN zur Teilnahme am BEM ein**
4. → **Bei Verweigerung hat der Arbeitgeber seine Pflicht erfüllt**
5. → **Bei Zustimmung tritt die Fallkommission zusammen und diskutiert mögliche Lösungen (Case-Management)**
6. → **Umsetzung möglicher Lösungen unter Einbeziehung d. Betroffenen**
7. → **Probeweise Umsetzung der Maßnahmen**
8. → **Abschluss des Falles erst, wenn die AU-Zeiten unter die 6 Wochen Grenze sinken**

# BEM

## ist kein Krankenrückkehrgespräch!

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist für eine Umkehr der bisherigen Praxis der Krankenrückkehrgespräche

### Krankenrückkehrgespräch:

- Freiwillig für den Arbeitgeber
- Pflicht für den Beschäftigten
- Arbeitgeber verhandelt mit dem Betroffenen
- Ergebnis: Mitarbeiter soll sein Verhalten ändern

### Eingliederungsmanagement:

- Freiwillig für den Beschäftigten
- Pflicht für den Arbeitgeber
- Arbeitgeber verhandelt mit dem Betriebsrat
- Ergebnis: Arbeitgeber verändert die Arbeitsinhalte, die Arbeitszeit oder schafft Hilfen etc.

# Zur Beachtung im BEM

- **Verweigerung der Teilnahme zeigt eine fehlende Bereitschaft, zur Genesung beizutragen**
- **Keine Entbindung von der Schweigepflicht**
- **Es geht im BEM nicht um die Krankengeschichte, sondern um die bestehenden Einschränkungen der Leistungsfähigkeit**
- **Wenn ich will, dass mir geholfen wird, sollte ich dafür sorgen, dass diese Hilfe für die Beteiligten einen Sinn ergibt.**
- **Maßnahmen im BEM bestehen aus Beiträgen von allen Beteiligten (Geben und Nehmen)**
- **BEM-Akten nicht in der Personalabteilung führen und lagern**
- **BEM-Akten verschlossen lagern**
- **BEM-Akten nach Abschluss des Falls an den Betroffenen aushändigen. Nur Maßnahmen in die Personalakte**

## Diskussion mit dem Sitznachbarn

Frage 1: Was sind das für Arbeitsbelastungen, die einen Einfluss auf die Gesundheit haben?

Frage 2: Welche Maßnahmen könnten im BEM umgesetzt werden, die den Einfluss der Arbeitsbelastungen auf die Erkrankung reduzieren?

# Datenschutz im BEM

- Information über die erhobenen Daten zum BEM
- Freiwilligkeit der Teilnahme am BEM
- Unnötige Datenläufe zur Ermittlung der Fehlzeiten verhindern
- Keine Entbindung von der Schweigepflicht
- BEM-Akten nicht in der Personalabteilung führen
- BEM-Akten nicht in der Personalabteilung lagern
- BEM-Akten verschlossen lagern
- BEM-Akten nach Abschluss des Falls an den Betroffenen aushändigen. Nur Maßnahmen in die Personalakte
- BEM-Daten nur auf Inselrechnern oder handschriftlich führen

# Offene Fragen zur betrieblichen Klärung

- Wie ist die Ist-Situation im Betrieb?
- Welche Zielsetzungen werden mit dem Eingliederungsmanagement verfolgt?
- Wo bekommt man Informationen und Hilfen für die anstehenden Aufgaben und die damit verbundenen Anforderungen?
- Was für eine Position vertreten die betrieblichen Interessenvertretungen?
- Welche Instrumente können bedarfsgerecht eingesetzt werden?
- Welche Daten müssen erhoben werden?
- Welche Probleme können dabei auftreten?
- Wie werden die davon betroffenen Beschäftigten geschützt?
- Wer hat auf welche Daten Zugriff?
- Was passiert nach Abschluss der Maßnahmen mit den Daten?
- Wer ist für was verantwortlich und zuständig?
- In welchem Kreis werden die Maßnahmen geplant?
- Von wem werden sie umgesetzt, begleitet und überprüft?
- Wie und von wem werden die Entscheidungen getroffen?
- Wie sollen Konflikte geregelt werden
- Wie werden die betroffenen Beschäftigten in den Gesamtprozess einbezogen?
- Wie wird der Gesamtprozess der Prävention und des Eingliederungsmanagements im Betrieb kommuniziert?
- Wie werden die Beschäftigten einbezogen?