

Das sollten Sie wissen über betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

WAS IST BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein systematischer Prozess zur Wiedereingliederung langzeit- oder häufig kurzzeiterkrankter Beschäftigter.

Als Präventionsinstrument soll das BEM:

- die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden wiederherstellen und fördern,
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und die
- Beschäftigungsfähigkeit erhalten



Die Teilnahme am BEM ist immer freiwillig.



Gesetzlich verankert ist das BEM in § 167 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Seit 2004 müssen Arbeitgeber alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres¹⁾ länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anbieten. Wie dieses im Detail aussieht, schreibt der Gesetzgeber bewusst nicht vor.²⁾

WER SIND DIE AKTEURE IM BEM?

Im Mittelpunkt des BEM stehen die BEM-Berechtigten und ihre Arbeitgeber. Daneben sind bei Bedarf noch weitere Personen und Stellen beteiligt.³⁾ Welche dies sind und welche Aufgaben sie haben, unterscheidet sich u.a. nach Unternehmensgröße.

Im Kern



MitarbeiterIn



ArbeitgeberIn
(Personalabteilung,
BEM-Verantwortliche,
intern oder extern)



Betriebliche
Interessenvertretung
(Betriebs-/Personalrat,
ggf. Schwerbehinderten-
vertretung)

Erweitert



Betriebsärztlicher
Dienst



Fachkraft für
Arbeitssicherheit



Gesundheits-
management



Disability
Management



Interne oder externe
Mitarbeiterberatung

Externe Spezialisten



Behandelnde/r
Arzt/Ärztin



Sozialversicherungs-
oder Rehaträger



Inklusions- oder
Integrationsamt



Auch Unternehmen
ohne Arbeitnehmer-
vertretung müssen
ein BEM anbieten und
durchführen.

BRAUCHT ES EINE BEM-VEREINBARUNG?



Idealerweise regelt eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung das BEM im Unternehmen. Obgleich nicht verpflichtend, erleichtert eine BEM-Vereinbarung die Umsetzung des BEM. So wissen alle Beteiligten Bescheid über Ziele, Grundsätze, Verantwortlichkeiten und Ablauf des BEM-Prozesses.

IN WELCHEN SCHRITTEN LÄUFT DER BEM-PROZESS AB?

Gesetzliche Vorschriften zu Ablauf und/oder Inhalten des BEM-Prozesses gibt es keine. So lässt sich dieser gezielt abstimmen auf die Situation im Unternehmen und Anforderungen im Einzelfall.

In der Praxis bewährt haben sich die folgenden Schritte:⁴⁾



Vorbereiten

- über BEM informieren
- Fehlzeiten erfassen
- BEM-Verantwortliche festlegen und Team bilden
- BEM-Vereinbarung abschließen

Einleiten

- Handlungsbedarf feststellen
- MitarbeiterIn kontaktieren
- BEM-Gespräch führen
- Zustimmung oder Ablehnung zu BEM einholen

Umsetzen

- Fallbesprechung
- BGM-Strukturen nutzen
- externe Beratung nutzen
- Maßnahmen vereinbaren
- Maßnahmen umsetzen

Abschließen

- BEM dokumentieren
- Wirksamkeit der Maßnahmen bewerten
- BEM anpassen und optimieren
- BEM-Prozess definieren



Wird BEM von dem/der MitarbeiterIn abgelehnt, ist das Verfahren bereits nach der Einleitung beendet. Der Abbruch durch den/die MitarbeiterIn kann jederzeit erfolgen.

WAS SIND TYPISCHE MASSNAHMEN IM RAHMEN EINES BEM-PROZESSES?



Welche Maßnahmen im BEM-Prozess zum Einsatz kommen, hängt immer vom Einzelfall ab.

Hier ein paar Beispiele:

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Trainingsmaßnahmen (z. B. Physiotherapie, Rückenschule)
- Ergonomische Verbesserung oder technische Umrüstung des Arbeitsplatzes (z. B. höhenverstellbarer Schreibtisch)
- Veränderungen der Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Pausenregelungen, Telearbeit)
- Konfliktmanagement, Mediation
- Unterstützung und Begleitung eines Arbeitsplatzwechsels
- Berufliche Qualifizierung, Fortbildung/Umschulung (intern oder extern)

WER HAT WAS VOM BEM?



Arbeitgeber

Erfolgreiche BEM-Prozesse ...

- ... verringern krankheitsbedingte Fehlzeiten und senken Personalkosten.
- ... fördern Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.
- ... reduzieren krankheitsbedingtes Ausscheiden von Beschäftigten.
- ... stärken die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und ihre Identifikation mit dem Unternehmen.
- ... steigern die Rechtssicherheit bei krankheitsbedingter Kündigung.



MitarbeiterIn

Erfolgreiche BEM-Prozesse ...

- ... sorgen für gezielte Unterstützung und fördern zugleich die Eigenverantwortung.
- ... können vor Arbeitslosigkeit oder Frühverrentung schützen.
- ... überwinden die Arbeitsunfähigkeit und sichern die (Weiter-) Beschäftigung.
- ... eröffnen neue Perspektiven.

WAS MACHT DAS BEM ERFOLGREICH?⁵⁾



Freiwilligkeit

(als Voraussetzung der Kooperationsbereitschaft)



Vertraulichkeit

(alles, was im BEM besprochen wird, bleibt bei den Beteiligten – es sei denn, der/die MitarbeiterIn erteilt die Freigabe)



Datenschutz

(persönliche Daten von Mitarbeitenden dürfen nicht weitergegeben werden)



Offenheit

(dem/der MitarbeiterIn deutlich zu sagen, was geht und wasbar ist)



Transparenz

(damit der/die MitarbeiterIn zu jedem Zeitpunkt im Prozess weiß, was mit ihm und seinen Daten geschieht)



Plus:

schnelle Vereinbarung und Umsetzung der Maßnahmen. So beteiligen alle Beteiligten motiviert und das BEM dynamisch.