

Logo

**Gesund und beschäftigungsfähig
durch BEM - Ein Leitfaden für die
betriebliche Personalarbeit**

Stand: 25.07.2007

Logos



Inhaltsverzeichnis

1. STICHWORTE	3
2. KURZBESCHREIBUNG	3
3. EINSATZBEREICH	4
4. AUFWAND	4
5. ANLAGEN.....	5

1. Stichworte

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX, Prävention, Betriebliche Gesundheitsförderung, Erhalt und Förderung der Gesundheit, Sicherung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, Überwindung und Vorbeugung der Arbeitsunfähigkeit

2. Kurzbeschreibung

Der § 84 Abs. 2 SGB IX fordert Unternehmen seit Mai 2004 gesetzlich dazu auf, die Gesundheit von Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres (entweder ununterbrochen oder aufsummiert) länger als 6 Wochen erkrankt sind, durch die Einleitung von Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wiederherzustellen und dauerhaft zu sichern.

Durch das frühzeitiges Reagieren („6-Wochen-Frist“) soll chronischen Erkrankungen und damit einhergehenden Frühverrentungen vorgebeugt werden. Das BEM stellt somit ein bedeutsames zentrales betriebliches Werkzeug zur Prävention und Früherkennung gesundheitlicher Beeinträchtigungen dar, welches Unternehmen mit der Auseinandersetzung einer ganzen Reihe von Fragen konfrontiert:

- Wie kann ich sicherstellen, dass alle langzeiterkrankten Beschäftigten in regelmäßigen Abständen identifiziert werden?
- Wie gehe ich auf die Betroffenen zu und wer kümmert sich um diese?
- Wie finde ich heraus, ob ein langzeiterkrankter Beschäftigter seine bisherige Tätigkeit weiterhin ausüben kann?
-

Kurzum: Was muss ein Unternehmen eigentlich alles beachten, um das BEM erfolgreich ans laufen zu bringen?

Der vorliegenden Foliensatz dient als Leitfaden...

- zur Erläuterung der Relevanz des BEM und seinem Nutzenwert für das Unternehmen,
- zur Information über die Grundlagen und die Zielstellung des BEM,
- zur Verdeutlichung vorhandener Schnittstellen zur Betrieblichen Gesundheitsförderungen sowie zum Betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- zur Darstellung der Idealtypischen Umsetzung des BEM im Unternehmen,
- zur Diskussion möglicher Herausforderungen, welche an die Umsetzung des BEM gekoppelt sind,
- zur Veranschaulichung möglicher Folgen der Unterlassung sowie der Relevanz des Themas vor dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

3. Einsatzbereich

Der Leitfaden kann im Rahmen von Informations-, Schulungs- und Weiterbildungsveranstaltungen für Beschäftigte und Führungskräfte sowie betriebliche Akteure, die sich diesem Thema widmen, eingesetzt werden.

Er kommt all denjenigen zu Gute, die sich im Rahmen der betrieblichen Personalarbeit mit dem Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ im allgemeinen und/ oder mit dem Thema des Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ im besonderen auseinandersetzen. Dies sind z. B. Personen...

- der Geschäftsführung,
- der Personalabteilung,
- des Betriebsrates,
- der betriebsärztlichen Abteilung,
- des Bereichs Arbeitsschutz/ Arbeitssicherheit.

4. Aufwand

Der zeitliche Aufwand, der für den Einsatz des Leitfadens aufzubringen ist, kann je nach Zielstellung und aktiver Beteiligung und Einbeziehung des Plenums variieren. Bei seiner Nutzung im Rahmen einer überblicksartig angelegten Informationsveranstaltung kann der Einsatz des Leitfadens ca. 1 Stunde in Anspruch nehmen.

Workshops, die darauf angelegt sind, mit den Teilnehmer/innen in einen intensiven Diskurs zu und treten und gemeinsam individuelle betriebliche Umsetzungsmöglichkeiten zu erarbeiten sowie Zuständigkeiten zu klären, können hingegen auf mehrere Stunden angelegt werden.

5. Anlagen

Durch den Einsatz der folgenden **Instrumente zum BEM** sollen Unternehmen branchenunabhängig darin unterstützt werden, die in **Folie X** skizzierten Schritte zur Umsetzung des BEM zu einem guten Gelingen zu bringen.

Bestandsaufnahme-Checkliste zur Ermittlung des Umsetzungsgrades sowie bestehender Handlungsbedarfe zentraler Umsetzungserfordernisse des BEM
Flyer zur breitenwirksamen Information der Beschäftigten zum Thema BEM Konzept und Checkliste zur Realisierung einer systemtechnisch eindeutigen Zuordnung von Personal auf Planstellen
Konzept zur standardisierten Vorgehensweise hinsichtlich der Definition, der Erfassung sowie der Prioritätensetzung von Leicht- bzw. Lernarbeitsplätzen

Stellenbeschreibung inklusive Anforderungs- und Fähigkeitsprofil (exemplarisch für den Bereich des ...) Einladungsschreiben (inklusive Einverständniserklärung) zum Eingliederungsgespräch langzeiterkrankter Beschäftigter
Gesprächsleitfaden mit integriertem Gesprächsprotokoll zur systematischen Vorgehensweise sowie zur Dokumentation des Eingliederungsgesprächs

Stellenbesetzungsplan zur Organisation möglicher Ursachen von Fehlzeiten im Unternehmen des ...



**Gesund und beschäftigungsfähig durch
Betriebliches Eingliederungsmanagement
(BEM)**

- Ein Leitfaden für die betriebliche Personalarbeit -

Inhalte

- (1) Relevanz des BEM vor dem Hintergrund des demografischen Wandels
- (2) Grundlagen und Zielstellung des BEM
- (3) BEM als Teil eines ganzheitlichen Präventionsansatzes
- (4) Idealtypische Umsetzung des BEM
- (5) Hilfreiche Instrumente zur Umsetzung des BEM
- (6) Zentrale Herausforderungen des BEM
- (7) Zur Wirtschaftlichkeit des BEM und den möglichen Folgen seiner Unterlassung
- (8) Relevanz des BEM vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)



Relevanz des BEM vor dem Hintergrund des demografischen Wandels

- 35,9 % der erkrankten Erwerbstätigen sind chronisch oder langzeitkrank *)
- Hohe arbeitsbedingte (Mehrfach-)Belastungen als wesentliche Risikofaktoren chronischer Erkrankungen und Behinderungen
- Belastende und gering qualifizierte Tätigkeiten mit geringen Handlungsspielräumen korrelieren mit hohen AU-Zeiten und Erwerbsunfähigkeitszahlen
- Arbeitsbedingte Belastungen werden häufig unterschätzt bzw. verdrängt

*) Quelle: www.igmetall.de/gutearbeit/

Relevanz des BEM vor dem Hintergrund des demografischen Wandels

- Mehr als zwei Drittel der chronisch Kranken sind zwischen 40 bis 65 Jahre alt → Personenkreis mit überproportional hohem Rehabilitationsbedarf *)
- Alterung der Belegschaft hat Erhöhung chronischer Erkrankungen zur Folge

→ Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen durch BEM für die Überlebensfähigkeit eines Unternehmens zentral

*) Quelle: Verband deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) 2002

Verfahrensgrundlage: § 84 Abs. 2 SGB IX

Inhalt:

Pflicht des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin zur Klärung von Eingliederungsmaßnahmen für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind.

Beteiligte:

Arbeitgeber/in, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Betroffene(r), Werks- bzw. Betriebsarzt/ Betriebsärztin, Sicherheitsfachkraft, externe Fachleute

Grundlagen und Zielstellung des BEM

Kurzfristige Zielsetzungen

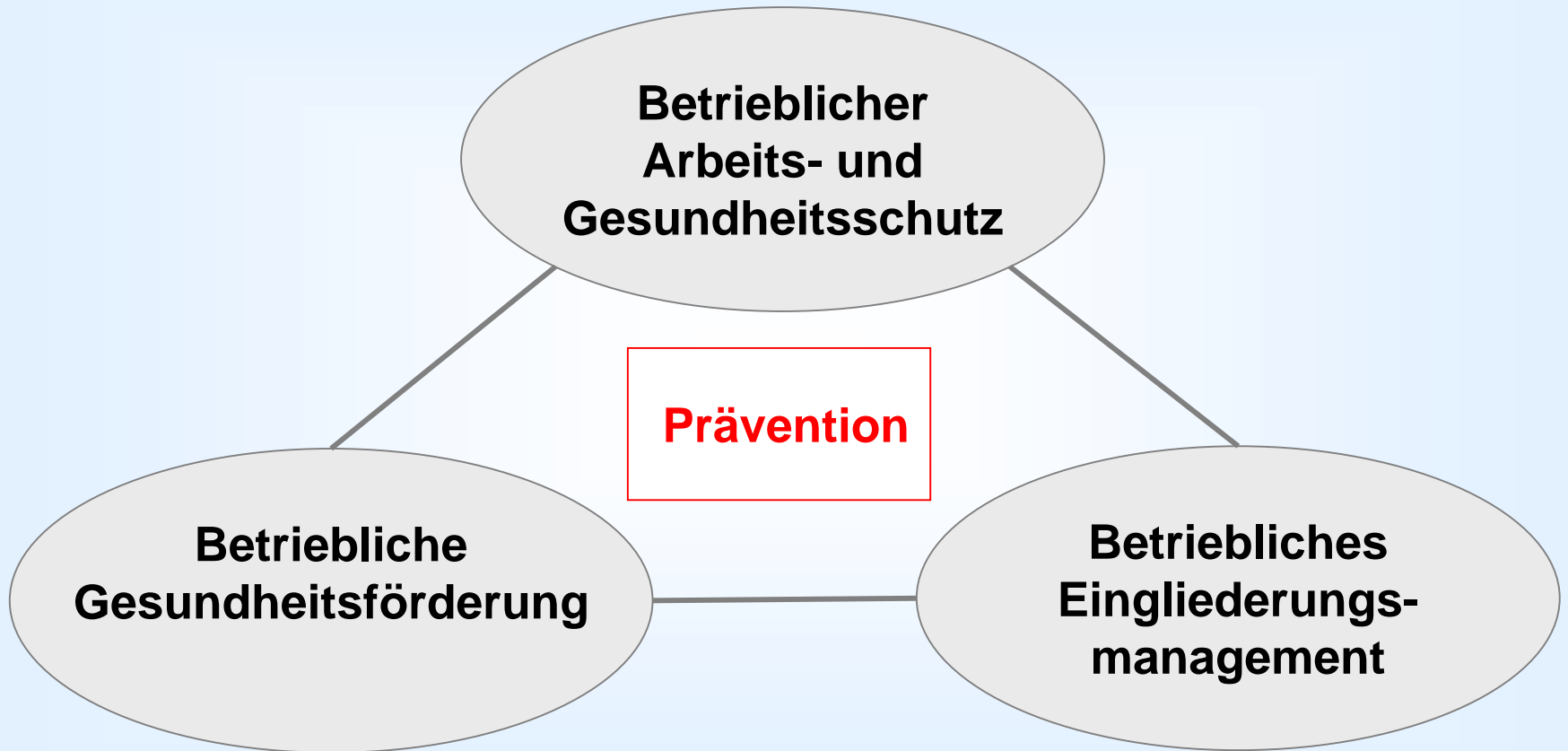
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Vermeidung von krankheitsbedingten Kündigungen

Langfristige Zielsetzungen

- Erhalt und Förderung der Gesundheit
- Vermeidung chronischer Erkrankungen und Behinderungen
- Eingrenzung entsprechender Folgen
- Dauerhafte Sicherung der Arbeitsfähigkeit
- Verzahnung des BEM mit der betrieblichen Gesundheitspolitik

Beschäftigungssicherung durch Prävention und Rehabilitation als Pflichtaufgabe des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin und der Interessenvertretung

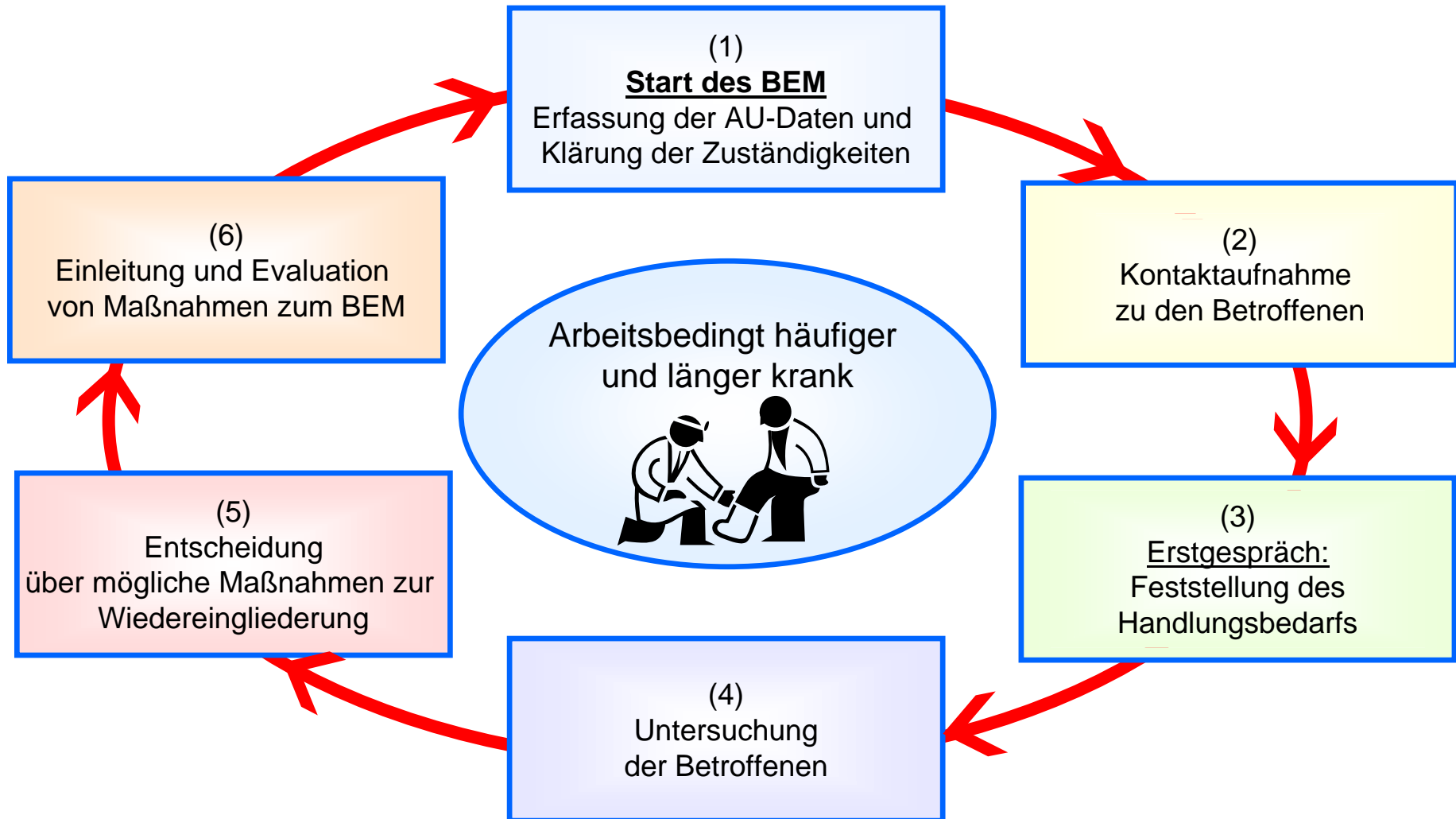
BEM als Teil eines ganzheitlichen Präventionsansatzes



BEM als Teil eines ganzheitlichen Präventionsansatzes

- Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument des Arbeitsschutzgesetzes zur Ermittlung arbeitsbedingter Gefährdungen.
- Ergebnisse ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilungen ...
 - zur Entwicklung von Maßnahmen des BEM,
 - zur Flankierung präventiver Gesundheitsförderungsmaßnahmen
- Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verringern das Risiko chronischer Erkrankungen und Behinderungen

Idealtypische Umsetzung des BEM



Idealtypische Umsetzung des BEM

(1) Start des BEM: Erfassung der AU-Daten und Klärung der Zuständigkeiten

Auf welche Weise durchgeführt?

- Abgabe der AU- Bescheinigung des/der Beschäftigten an das Unternehmen innerhalb von 3 Tagen
- Weiterleitung der AU- Bescheinigung an die Personalabteilung per Hauspost spätestens am Folgetag
- Eingabe der in der AU- Bescheinigung aufgeführten Krankheitsdauer in das Personalinformationssystem (PIS) (Krankmeldungen ohne Krankenschein separat aufführen!)
- Programmierung des PIS: Regelmäßige Anzeige der vom BEM- Betroffenen, z. B. 1x täglich oder wöchentlich
- Bei aufsummierten Krankheitstagen mit AU-Bescheinigung > 3 Wochen: Klärung durch Krankenkasse, ob den AU-Tagen ein oder mehrere Krankheitsbilder zu Grunde liegen
- Information des BEM-Beauftragten über die vom BEM-Betroffenen

Wer ist daran beteiligt?

- Personalabteilung

(2) Kontaktaufnahme zu den Betroffenen

Auf welche Weise durchgeführt ?

- Einladung der vom BEM- Betroffenen zum Eingliederungsgespräch mittels eines Standardeinladungsschreibens.
- Bei Ablehnung des Gesprächs: Verschickung einer erneuten Einladung bei aufsummierter 6-wöchiger Erkrankung des/der Beschäftigten (mit Verweis auf SGB IX)

Wer ist daran beteiligt?

- BEM-Beauftragte(r)

Idealtypischer Ablauf des BEM

(3) Erstgespräch: Festlegung des Handlungsbedarfs

Auf welche Weise durchgeführt ?

- Vereinbarung eines Gesprächstermins bei Zustimmung des/ der Beschäftigten innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit (je nach Arbeitstätigkeit und Arbeitsort)
- Einholen einer Einverständniserklärung des/ der Beschäftigten über die Nutzung personenbezogener Daten
- Information des/ der Beschäftigten über die Ziele und Vorgehensweise des BEM
- Klärung, ob Untersuchung des/ der Betroffenen durch den BA erforderlich (z.B. bei Vorliegen ein und desselben Krankheitsbildes) → Wenn vorhanden: Hinzuziehung der Ergebnisse von Gefährdungsanalysen
- Wenn keine Untersuchung notwendig: Dokumentation der Gesprächsinhalte; Information des/ der Beschäftigten über erneute Einladung bei aufsummierter 6-wöchiger Erkrankung (mit Verweis auf SGB IX)

Wer ist daran beteiligt?

- BEM-Beauftragte(r), Betroffene(r), ggf. BR/ SbV

Idealtypischer Ablauf des BEM

(4) Untersuchung des/der Betroffenen

Auf welche Weise durchgeführt ?

- Bewertung der Arbeitsfähigkeit des/ der Beschäftigten mittels Einsatz von IMBA oder eines vergleichbaren Instrumentes → Abgleich des Fähigkeitsprofils mit Anforderungsprofilen
 - ✓ im Hinblick auf seine/ihre bisherige Tätigkeit sowie
 - ✓ hinsichtlich möglicher Ersatztätigkeiten
- Stellungnahme des Betriebsarztes hinsichtlich der Notwendigkeit einer Arbeitsplatzanpassung, einer befristeten oder einer unbefristeten Versetzung
- Zusendung der dokumentierten Untersuchungsergebnisse an den/die BEM-Beauftragte(n)

Wer ist daran beteiligt?

- Betriebsarzt/ Betriebsärztin; Beschäftigte(r)

Idealtypischer Ablauf des BEM

(5) Entscheidung über mögliche Maßnahmen zur Wiedereingliederung

Auf welche Weise durchgeführt ?

- Zusammenkunft des/der BEM- Beauftragten und weiteren relevanten inner- und außerbetrieblichen Akteuren
- Ziel: Gemeinschaftliche Bewertung und Entscheidung über im Unternehmen realisierbare Maßnahmen nach dem Stellenbesetzungsplan

Wer ist daran beteiligt?

- BEM- Beauftragte(r); BR; SbV; BA; Betroffene(r) und ggf. Vertreter/in der Krankenkassen bzw. des Integrationsamtes

Idealtypischer Ablauf des BEM

(6) Einleitung und Evaluation von Maßnahmen zum BEM

Auf welche Weise durchgeführt ?

- Prozessbegleitung (Betreuung des/ der Beschäftigten)
- Qualitätssicherung durch regelmäßige Berichterstattung des/ der Beschäftigten
- Einleitung kontinuierlicher Verbesserungsprozesse (mit jährlichem Audit)

Wer ist daran beteiligt?

- BEM-Team, Betroffene(r)

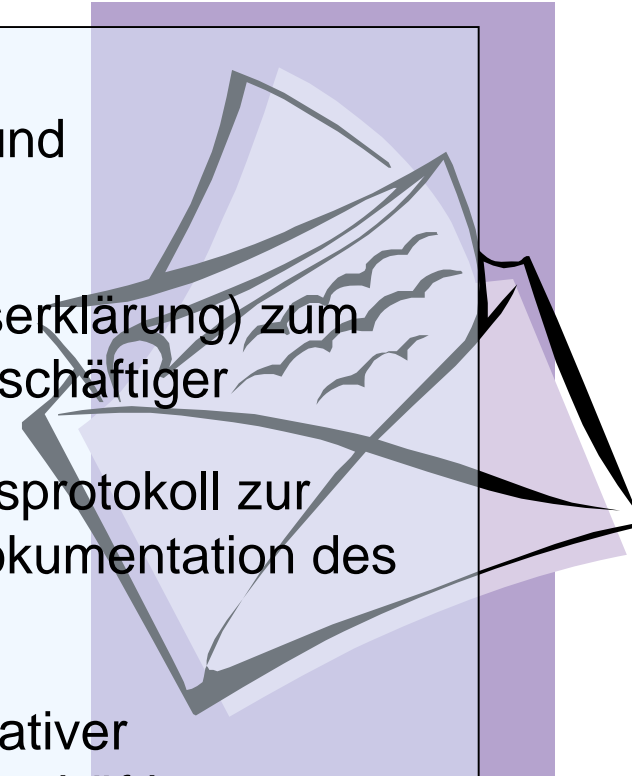
Hilfreiche Instrumente zur Umsetzung des BEM

- Bestandsaufnahme-Checkliste zur Ermittlung des Umsetzungsgrades sowie bestehender Handlungsbedarfe zentraler Umsetzungserfordernisse des BEM
- Flyer zur breitenwirksamen Information der Beschäftigten zum BEM
- Konzept zur Realisierung einer systemtechnisch eindeutigen Zuordnung von Personal auf Planstellen
- Konzept zur standardisierten Vorgehensweise hinsichtlich der Definition, der Erfassung sowie der Prioritätensetzung von Leicht- bzw. Lernarbeitsplätzen



Hilfreiche Instrumente zur Umsetzung des BEM

- Stellenbeschreibung inklusive Anforderungs- und Fähigkeitsprofil
- Einladungsschreiben (inklusive Einverständniserklärung) zum Eingliederungsgespräch langzeiterkrankter Beschäftigter
- Gesprächsleitfaden mit integriertem Gesprächsprotokoll zur systematischen Vorgehensweise sowie zur Dokumentation des Eingliederungsgesprächs
- Stellenbesetzungsplan zur Organisation alternativer Einsatzmöglichkeiten leistungsgewandelter Beschäftigter
- Checkliste zur Ermittlung möglicher Ursachen von Fehlzeiten im Unternehmen



Zentrale Herausforderungen des BEM

- Relevanz des Themas muss in den Betrieben ankommen und gelebt werden (Vorbildfunktion der Führungskräfte)
- Führungskräfte sind hinsichtlich ihrer Aufgaben im Rahmen des BEM zu schulen (z. B. zur deeskalierenden Gesprächsführung)
- Das Thema „Gesundheit“ ist zu einem integralen Bestandteil strukturierter Mitarbeitergespräche zu machen (vorausschauendes Handeln!)
- Beschäftigte sind durch den Aufbau einer wertschätzenden Beziehung „mit ins Boot“ zu holen (Aspekt der Freiwilligkeit!)
- Beschäftigten ist zu verdeutlichen, dass Verhältnisprävention (BGM/BEM) und Verhaltensprävention (Eigeninitiative in Sachen Gesundheit) Hand in Hand gehen

Zentrale Herausforderungen des BEM

- Unternehmen haben sich einen Überblick über die Ursachen und Einflussfaktoren von Fehlzeiten zu verschaffen
- Zur Beurteilung der Einsatzmöglichkeiten leistungsgewandelter Beschäftigter: Anfertigung detailliert ausgearbeiteter Stellenbeschreibungen mit Anforderungsprofilen für Kerntätigkeiten sowie potenzielle Ersatztätigkeiten erforderlich
- Potenzielle Ersatztätigkeiten für leistungsgewandelte Beschäftigte sind zu identifizieren, zu priorisieren und bereitzustellen
- Entwicklung von Strategien zur Erhöhung der Bereitschaft der Beschäftigten, im Bedarfsfall auf sog. Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze auszuweichen

Zur Wirtschaftlichkeit des BEM...

Kostensparnis durch:

- den Wegfall von Aushilfen und Leiharbeitern,
- wegfallende Anlernzeiten.



Weitere Vorteile:

- Vermeidung unnötigen Aufwands für Vorgesetzte und Personalabteilung
- Zugewinn an Planungssicherheit
- Ersparnis an Zeit
- Inanspruchnahme von Förderleistungen
- Insourcing fremdverbelebener unternehmensnaher Dienstleistungen

Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit durch die Wiederherstellung und den langfristigen Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (leistungsgewandelter) Mitarbeiter/innen

... und den möglichen Folgen seiner Unterlassung

Konsequenzen gemäß des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

- Krankheitsbedingte Kündigungen des Arbeitsverhältnisses = Ultimo Ratio.
- Bei fehlenden oder unzureichendem Eingliederungsverfahren: Kündigung sozial ungerechtfertigt (§ 1 KSchG) ⇒ Nachweispflicht des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin
- Berufung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin auf Unzumutbarkeit und Ultimo Ratio aussichtslos, wenn der/die Betroffene Alternativen zur Kündigung angeben kann.
- Auch und gerade bei schwerbehinderten Beschäftigten ist eine krankheitsbedingte Kündigung nicht gerechtfertigt.

Quelle: www.igmetall.de/gutearbeit/

Relevanz des BEM vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

- Thema Gleichbehandlung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zunehmend bedeutsam.
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fordert angemessenen Umgang mit personeller Vielfalt („Diversity“).
- Zielstellung nach §1 (AGG): Benachteiligungen aus den folgenden Gründen beseitigen:
 - der ethnischen Herkunft,
 - des Geschlechts,
 - der Religion/Weltanschauung,
 - einer Behinderung,
 - des Alters,
 - der sexuellen Identität.

Schnittstelle zum BEM



**Herzlichen Dank für Ihr Interesse
und Ihre Aufmerksamkeit!**