

## 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 Jahres<sup>1)</sup> länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anbieten. Wie dieses im Detail aussieht, schreibt der Gesetzgeber bewusst nicht vor.<sup>2)</sup>

### 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.<sup>3)</sup> Welche dies sind und welche Aufgaben sie haben, unterscheidet sich u.a. nach Unternehmensgröße.

#### Im Kern



MitarbeiterIn

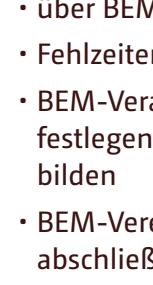


ArbeitgeberIn  
(Personalabteilung,  
BEM-Verantwort-  
liche, intern oder  
extern)

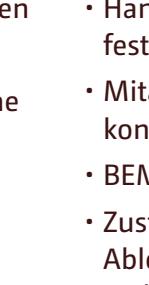


Betriebliche  
Interessensvertretung  
(Betriebs-/Personalrat,  
ggf. Schwerbehinderten-  
vertretung)

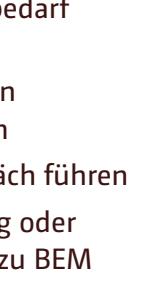
#### Erweitert



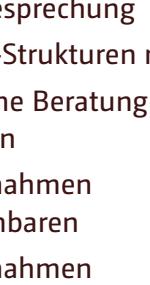
Betriebsärztlicher  
Dienst



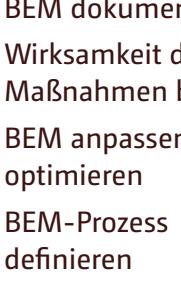
Fachkraft für  
Arbeitssicherheit



Gesundheits-  
management



Disability  
Management



Interne oder externe  
Mitarbeiterberatung

#### Externe Spezialisten



Behandelnde/r  
Arzt/Ärztin



Sozialversicherungs-  
oder Rehatträger



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:<sup>4)</sup>



#### 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

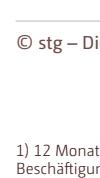
- Wirksamkeit der Maßnahmen bewerten

- 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)

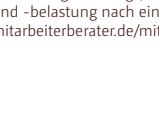
- Veränderungen der Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Pausenregelungen, Telearbeit)

- Konfliktmanagement, Mediation

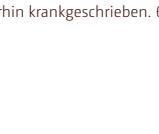
- Unterstützung und Begleitung eines Arbeitsplatzwechsels

- Berufliche Qualifizierung, Fortbildung/Umschulung (intern oder extern)

### WER HAT WAS VOM BEM?



Arbeitgeber



MitarbeiterIn

#### 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 ...

- ... steigern die Rechtssicherheit bei krankheitsbedingter Kündigung.

#### Erfolgreiche BEM-Prozesse ...

- ... sorgen für gezielte Unterstützung und fördern Eigenverantwortung.

- ... zugleich die Arbeitslosigkeit oder Frühverrentung schützen.

- ... überwinden die Arbeitsunfähigkeit und sichern die (Weiter-) Beschäftigung.

- ... eröffnen neue Perspektiven.

### WAS MACHT DAS BEM ERFOLGREICH?



#### Freiwilligkeit (als Voraussetzung der Kooperationsbereitschaft)

- über BEM informieren

- Fehlzeiten erfassen

- BEM-Verantwortliche festlegen und Team bilden

- BEM-Vereinbarung abschließen

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

- Handlungsbedarf feststellen

- MitarbeiterIn kontaktieren

- BEM-Gespräch führen

- Zustimmung oder Ablehnung zu BEM einholen

#### Datenschutz (persönliche Daten von Mitarbeitenden dürfen nicht weitergegeben werden)

- Fallbesprechung

- BGM-Strukturen nutzen

- externe Beratung nutzen

- Maßnahmen vereinbaren

- Maßnahmen umsetzen

#### Offenheit (dem/der MitarbeiterIn deutlich zu sagen, was geht und was nicht machbar ist)

- Fallbesprechung

- BGM-Strukturen nutzen

- externe Beratung nutzen

- Maßnahmen vereinbaren

- Maßnahmen umsetzen

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

- Fallbesprechung

- BGM-Strukturen nutzen

- externe Beratung nutzen

- Maßnahmen vereinbaren

- Maßnahmen umsetzen

#### Plus: schnellere Verarbeitung und Umsetzung der Maßnahmen. So bleiben alle Beteiligten motiviert und das BEM dynamisch.