

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

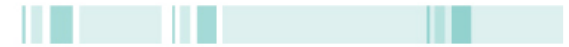


| Prävention | Intervention | Integration

LZG Fachtag

BEM als Baustein eines ganzheitlichen BGM

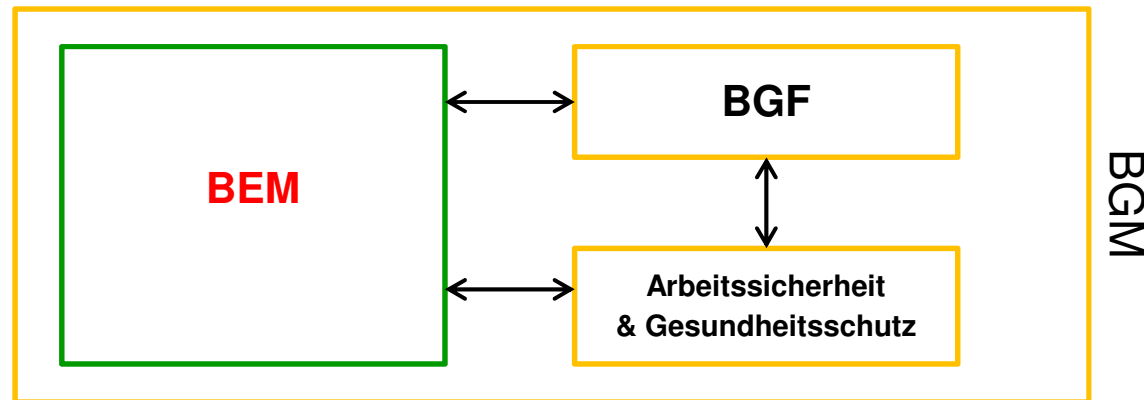
03. April 2017, Nürnberg



*„ Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die bewusste **Steuerung** und **Integration aller betrieblicher Prozesse** mit dem **Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit** und des Wohlbefindens der Beschäftigten.“*

(Wienemann, 2002)

- BEM bezieht Informationen aus dem Bereich Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
- Informationen aus BEM können zur Überprüfung der GBU beitragen
- BEM nutzt Möglichkeiten von BGF Maßnahmen
- Informationen aus BEM können zur Entwicklung von Maßnahmen BGF beitragen





SGB IX § 84 Abs. 2 Satz 1

„ (2) ¹Sind Beschäftigte *innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig*, klärt der Arbeitgeber mit der *zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93*, bei schwerbehinderten 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).....“

Verpflichtung des Arbeitgebers seit dem 01.05.2004



Ziele des BEM

- Arbeitsunfähigkeit überwinden
- Erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen (Prävention)
- Erhaltung des Arbeitsplatzes

Anforderungen aus Satz 1

- Gilt für **alle Beschäftigten**, nicht nur für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen (Beachte: „ § 84 Abs. 1 Prävention“)
- 6 Wochen Zeitraum - bezieht sich nicht auf das Kalenderjahr, sondern auf die **vergangenen 12 Monate**
- Berücksichtigt werden **alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit**, unerheblich ob dieselbe oder verschiedene Krankheitsursachen vorliegen
- Nur mit **Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person**



SGB IX § 84 Abs. 2, Sätze 1,2,4

Zu beteiligende Institutionen / Personen laut §

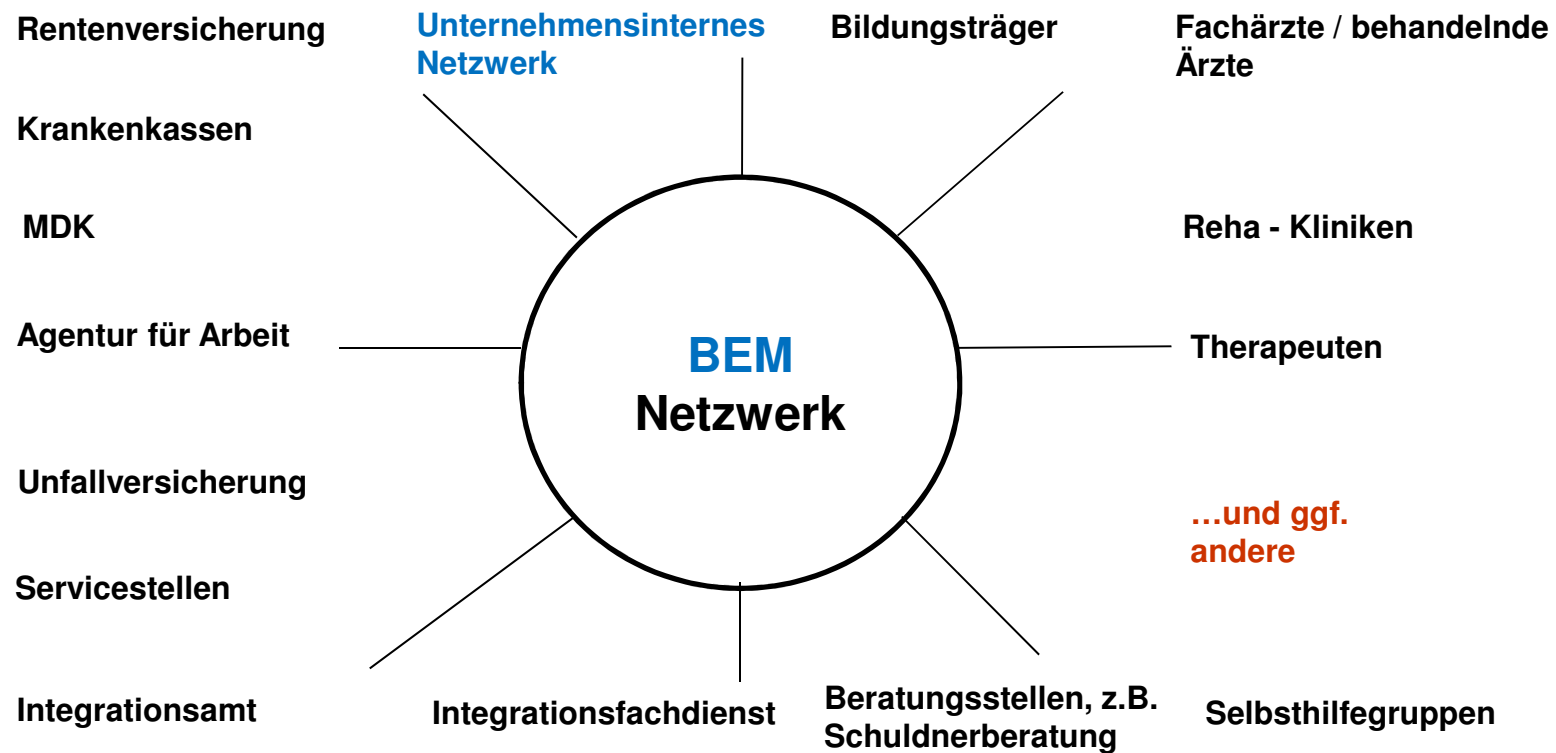
- Betroffener
- Arbeitgeber
- *Zuständige Interessenvertretung (BR)*
- *Schwerbehindertenvertretung (bei schwerbehinderten oder gleichgestellten MA)*
- *Betriebsarzt (soweit erforderlich)*
- *örtliche gemeinsame Servicestellen (bei Bedarf nach Leistungen)*
- *Integrationsamt (bei schwerbehinderten oder gleichgestellten MA)*



Weitere evtl. zu beteiligende Institutionen / Personen je nach Notwendigkeit

- Rentenversicherungsträger oder Agentur für Arbeit
- Sonst. Externe Partner (GKV, BG, etc.)
- Direkte/r und indirekte/r Vorgesetzte/r
- Vertreter der Personalabteilung
- Führungskräfte
- AG-Beauftragter
- FaSi
- Netzwerk (Suchtberatung, Schuldnerberatung, Selbsthilfegruppen, etc...)
- ...

Interne und externe Kooperationspartner





Einführung BEM im Unternehmen

- Interessensvertretung informieren
- **Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung** mit der Interessensvertretung beschließen
- Personen, Prozesse, Formulare abstimmen und auflegen
- Mitarbeiter informieren / **Kommunikation im Unternehmen**
- Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements



Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

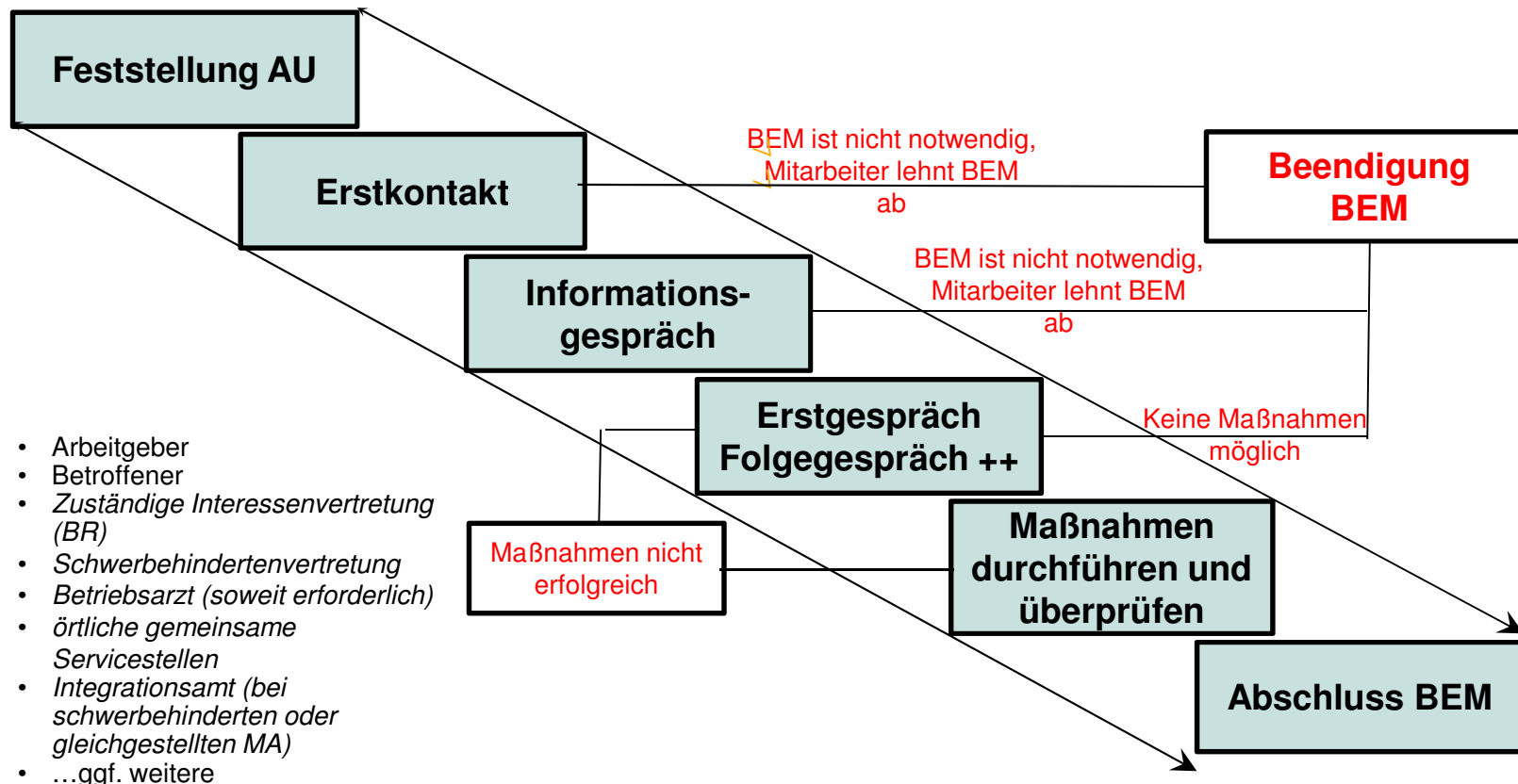
- Es gibt kein standardisiertes BEM
- Eine strukturierte Vorgehensweise festzuhalten, kann hilfreich sein
- Eine Möglichkeit ist die Regelung über eine Betriebsvereinbarung

Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX:

„Die Einzelheiten des BEM bedürfen einer Regelung in Hinblick auf eine Verfahrensordnung und auf eine zusammenfassende Darstellung der betrieblichen Unterstützungsangebote.“

NOMOS Kommentar Sozialgesetzbuch IX, Handkommentar, 4.Auflage, Dau, Düwell, Jousen (Hrsg.), S. 569, 72 11

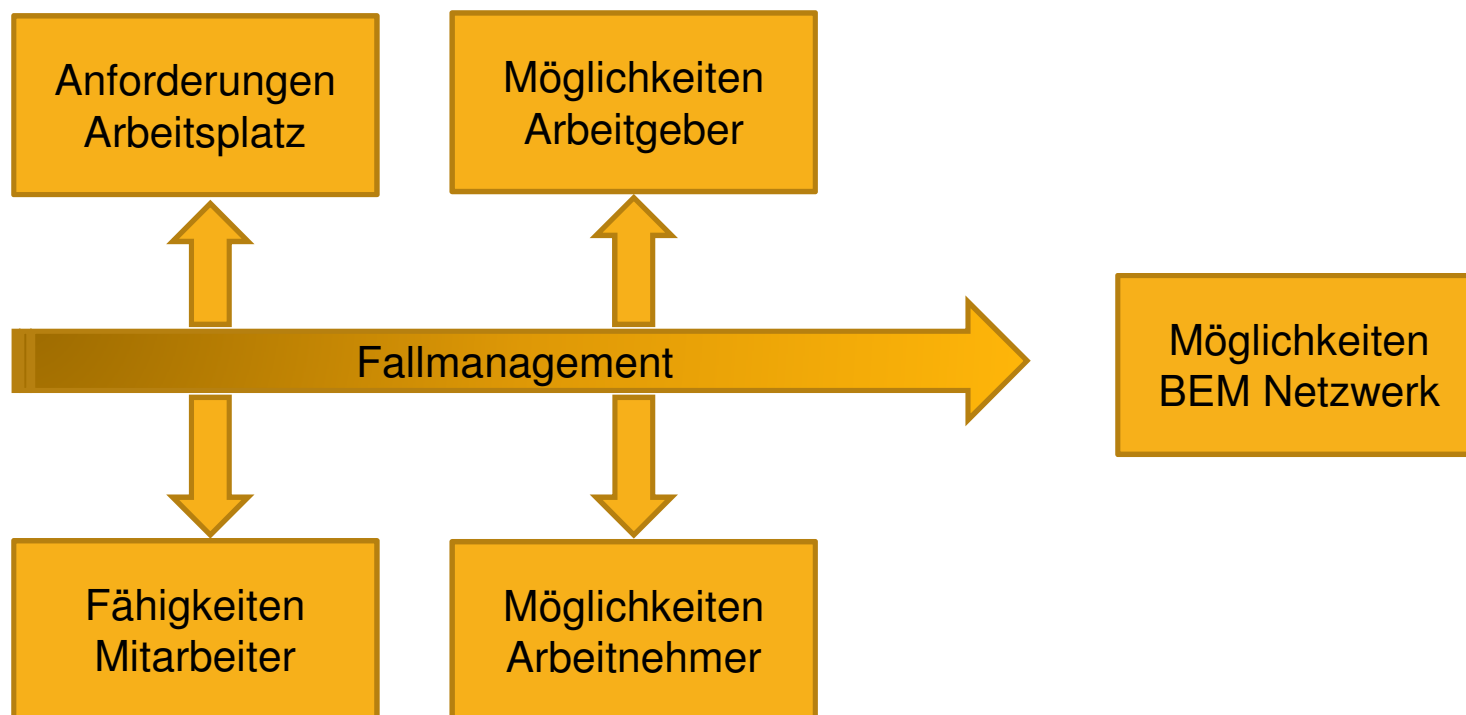
Umsetzung / Implementierung im Unternehmen



- Arbeitgeber
- Betroffener
- Zuständige Interessenvertretung (BR)
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsarzt (soweit erforderlich)
- örtliche gemeinsame Servicestellen
- Integrationsamt (bei schwerbehinderten oder gleichgestellten MA)
- ...ggf. weitere



Das Fallmanagement





QM - Sicherung der Nachhaltigkeit und Qualitätsentwicklung

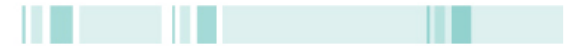
Durchführung eines Reviews - Rückverfolgung der Zielerreichung und Wirksamkeit des Individuellen Fallmanagement, z. B. mit anonymisierter BEM-Datenauswertung, bestehend aus:

- Anzahl der Einladungen, Ablehnungen
- Rücklaufquote
- Gründe für Ablehnung
- Abbrüche
- Erfolgreiche Abschlüsse, Offene Verfahren
- BEM-Fallzahlen nach Abteilungen
- Belastungen, die zu Arbeitsunfähigkeit/ Fehlzeiten beitragen
- Maßnahmen im Rahmen des BEM (arbeitgeberseitige)
- BEM-Zufriedenheitsbefragung der betroffenen Beschäftigten



Nutzen des BEM für Arbeitgeber

- Gesundheitsförderung der Mitarbeiter
- Förderung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter
- Verhinderung / Verringerung von Fehlzeiten
- Senkung der Personalkosten
- Weiterbeschäftigung von bewährten Mitarbeitern
- Kenntnisse über Arbeitsbedingungen
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Verbesserung des Images des AG
- ...



Nutzen für Arbeitnehmer

- Vermeidung der Krankheitskündigung
- Beitrag zur Wiederherstellung bzw. Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit
- Leidensgerechte Beschäftigung
- Unterstützung & Entlastung, ggf. Verbesserung von Arbeitsbedingungen
- Entdeckung von Möglichkeiten
- Verhinderung / Verringerung von Fehlzeiten
- Weiterbeschäftigung von bewährten Mitarbeitern
- kann vor Arbeitslosigkeit / Frühverrentung schützen
- ...

 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



BEM ServicePunkt Bayern

Philipp Pfadenhauer

Koordination Betriebliches
Eingliederungsmanagement (BEM)

Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer
Integration (gfi) gGmbH

Zentrale – Büro Regensburg

Donaustauer Straße 115
93059 Regensburg
0941 40207-55
pfadenhauer.philipp@zentrale.gfi-ggmbh.de