

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – ein Überblick

§167 Abs. 2 SGB IX fordert, dass Arbeitgeber Beschäftigten ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** anbieten ...

... wenn Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen krank waren.

... auch wenn die 6 Wochen Ausfallzeit nicht am Stück, sondern über die 12 Monate verteilt stattfanden.

... auch wenn unterschiedliche Krankheiten die Ursachen waren.

Durch ein BEM soll, wie der Name schon sagt, ein erkrankter Beschäftigter wieder an seinem alten Arbeitsplatz eingegliedert werden. Dafür können Maßnahmen am Arbeitsplatz erforderlich sein. Ein BEM kann allerdings auch ergeben, dass der Mitarbeiter an seinem alten Arbeitsplatz nicht mehr tätig sein kann.

Ein BEM anzubieten ist also Pflicht, laut der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) setzen es aber nur 10 % der Kleinunternehmen um.

Diese Schritte führen zum BEM

1. Analyse der Ist-Situation: Sie müssen im Auge behalten, welcher Mitarbeiter in 12 Monaten länger als 6 Wochen krank war.
2. Kontaktaufnahme mit dem Betroffenen.
3. Führen eines Erstgespräch: Der Mitarbeiter kann das BEM ablehnen, dann ist der Prozess hier beendet. Stimmt der MA dem BEM zu:
4. Analyse des Arbeitsplatzes (Gefährdungsbeurteilung, Begehungen ...) und Analyse der Fähigkeiten des Beschäftigten -> Abgleich von beidem.
5. Maßnahmen entwickeln und durchführen.
6. Durchgeführte Maßnahmen bewerten.
7. Bei nicht erfolgreichen Maßnahmen nachbessern.

Das hilft bei einem erfolgreichen BEM:

- **Kommunizieren Sie** den Sinn und Nutzen von BEM und fördern Sie den Bekanntheitsgrad: Wer BEM nicht kennt, hält es oft für eine Strafmaßnahme. BEM sollte in Betrieben also bekannt gemacht und der Nutzen sollte herausgestellt werden.
- **BEM in Betriebs- und Dienstvereinbarungen:** Eine vertrauensbildende und strukturgebende Maßnahme kann es sein, wenn Sie das BEM in Betriebs- und Dienstvereinbarungen aufnehmen.
- **Schaffen Sie Strukturen!** Etablieren Sie einen BEM-Prozess! Betriebe, in denen bereits ein strukturiertes Gesundheitsmanagement besteht, tun sich damit oft leichter.
- **Sorgen Sie für Individualität!** Auch wenn es in Ihrem Betrieb einen BEM-Prozess gibt: Die Maßnahmen sind immer individuell pro Person festzulegen.
- **Gefährdungsbeurteilung first!** Eine Gefährdungsbeurteilung ist die Basis für ein gelungenes BEM.
- **Binden Sie alle wichtigen Akteure ein!** Dazu gehören neben dem Betroffenen auch Mitarbeitervertretung, Betriebsrat und Personalrat. Optional können Sie den Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) oder den Arbeitsschutzbeauftragten integrieren.
- **Regeln Sie Verantwortlichkeiten!** Wer ist zuständig dafür, dass BEM umgesetzt wird? Das kann ein BEM-Koordinator sein. In großen Unternehmen kann es sogar ein komplettes Integrationsteam geben.
- **Holen Sie sich externe Hilfe!** Integrationsämter oder Rehabilitationsträger können Betriebe dabei unterstützen, BEM umzusetzen.
- **Achten Sie auf den Datenschutz!** Da speziell beim BEM sensible persönliche Daten in Bezug auf Erkrankungen usw. erhoben werden, ist die strikte Einhaltung der Datenschutzvorgaben eine Vertrauensbasis.
- **Dokumentieren Sie die Schritte!** Sie sollten alle BEM-Schritte dokumentieren. Auch wenn der Betroffene nach einem Erstkontakt oder nach einem Erstgespräch das BEM ablehnt, sollten Sie das schriftlich festhalten.

Literatur:

iga.Report 24: **„Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – eine Bestandsaufnahme“** (2013):
http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte_Dokumente/iga-Report_24_Betriebliches_Eingliederungsmanagement.pdf

Reuter, Tobias und andere: **„Der Datenschutz im Betrieblichen Eingliederungsmanagement“**: http://www.bem-netz.org/wp-content/uploads/2015/04/reuter_datenschutz.pdf

Arbeitsschutz-Portal: **„Nach der Krankheit: BEM und stufenweise Wiedereingliederung“**: https://www.arbeitsschutz-portal.de/beitrag/asp_news/6320/nach-der-krankheit-bem-und-stufenweise-wiedereingliederung.html

Arbeitsschutz-Portal: **DGB-Studie: „So steht es um das BEM in deutschen Betrieben“**: https://www.arbeitsschutz-portal.de/beitrag/asp_news/5867/dgb-studie-so-steht-es-um-das-bem-in-deutschen-betrieben.html