

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

<http://www.ergo-online.de/html/gesundheitsvorsorge/eingliederungsmanagement/eingliederungsmanagement.htm>

Jeder Betrieb ist gesetzlich verpflichtet BEM durchzuführen, egal wie groß der Betrieb ist!

Übersicht: Wichtige Eckpunkte des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

- Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Erkrankten wieder herstellen.
- Es ist gesetzlich vorgeschrieben und damit für den Arbeitgeber verpflichtend.
- Die Verpflichtung gilt für alle Betriebe, unabhängig von deren Größe.
- Die Teilnahme der Beschäftigten ist freiwillig.
- Das betriebliche Eingliederungsmanagement gilt nicht nur für schwerbehinderte, gleichgestellte oder von Behinderung bedrohte Beschäftigte, sondern für alle, einschließlich Beamten.
- Voraussetzung ist, dass jemand ununterbrochen sechs Wochen oder innerhalb eines Kalenderjahrs wiederholt arbeitsunfähig ist.
- Die Ursache der Arbeitsunfähigkeit spielt dabei keine Rolle.
- Der Betriebs-/Personalrat muss einbezogen werden.
- Bei Schwerbehinderten ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.
- Eingliederungsmanagement ist kein Fehlzeitenmanagement.
- Krankenrückkehrgespräche ersetzen kein Eingliederungsmanagement.

Erhalt der Gesundheit ist das Ziel

Kündigung wegen Krankheit ist schwerer möglich als früher. Das Sozialgesetzbuch (§ 84 Abs. 2 SGB IX) verpflichtet Arbeitgeber seit 2004, ein so genanntes betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, wenn ein Beschäftigte innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen – ununterbrochen oder wiederholt** –arbeitsunfähig ist. Kurzum: Unternehmen müssen sich engagieren, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und Hilfe anbieten, damit jemand nicht erneut krank wird.

Leistungsfähig bis zur Rente

Belegschaften werden **älter**. Mit dem Alter steigt das Risiko von gesundheitlichen Problemen, Krankheiten und Behinderungen. Je länger jemand durch Krankheit ausfällt, desto größer ist die **Gefahr, ganz aus dem Erwerbsleben auszuschneiden**. Die Spirale von Ausgrenzung, Kündigung, Aussteuerung und Frühverrentung kann mit betrieblichem Eingliederungsmanagement gestoppt werden. Wichtig ist, sich frühzeitig darum zu kümmern, dass die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten – auch, aber nicht nur im Alter – erhalten bleibt. Es muss dafür gesorgt werden, dass sich chronische Krankheiten nicht verschlimmern, dass keine Behinderungen entstehen und sich gesundheitliche Störungen nicht zu ernsthaften Erkrankungen auswachsen. Ein gutes Eingliederungsmanagement hat somit auch **präventiven Charakter**, ist ein wichtiger Beitrag für eine integrative und altersgerechte Personalpolitik und eignet sich als ein Element eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements im Betrieb.

Viele sind betroffen

Mehr als ein Drittel (35,9 %) aller erkrankten Erwerbstätigen ist chronisch oder langzeitkrank. Von 865.000 chronisch kranken Erwerbstätigen (2004) sind fast 60 % ein Jahr oder länger krank oder unfallverletzt. Und zwei Drittel der chronisch Kranken sind zwischen 40 und 64 Jahre alt. Neben den Älteren sind am stärksten Arbeiter betroffen, sie weisen im Vergleich zu Selbstständigen und Angestellten überdurchschnittliche Krankheitsraten auf. Das Rentenzugangsalter bei verminderter Erwerbsunfähigkeit lag im Gesamtdurchschnitt 2004 bei unter 50 Jahren.

Immer mehr Menschen müssen wegen psychischer und Muskel-Skelett-Erkrankungen in die Frührente, sie stellen die häufigste Krankheitsart dar.

Ziele des BEM

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist es, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von erkrankten Beschäftigten wieder herzustellen. Darüber hinaus soll alles getan werden, um

- einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- chronische Erkrankungen zu vermeiden und
- den Arbeitsplatz zu erhalten.

Rechte der Beschäftigten

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist nicht zu verwechseln mit Fehlzeitenmanagement oder Krankenrückkehrgesprächen, die nicht selten als Disziplinierungsinstrument benutzt werden, um Kosten und Ausfalltage zu senken und Krankenstände niedrig zu halten. Beim Eingliederungsmanagement wird niemand zum Gespräch einbestellt und dazu gedrängt, die Arbeit schnellstmöglich wieder aufzunehmen, obwohl die Beschwerden weiterhin bestehen. Stattdessen ermöglicht das Eingliederungsmanagement dem Beschäftigten **erstmalig, Hilfe vom Betrieb abzufordern**. Mit dem Ziel, seinen Arbeitsplatz zu erhalten und seine Arbeitsfähigkeit abzusichern.

Freiwilligkeit

Oberstes Gebot des Eingliederungsmanagement ist die **Freiwilligkeit**. Eine Maßnahme zur Prävention oder Rehabilitation kann nur durchgeführt werden, wenn die Betroffenen damit einverstanden sind. Der oder die Beschäftigte muss auch daran beteiligt werden, wenn über Art und Umfang, Qualität und Ziel der Maßnahmen entschieden wird. Seine Einwilligung kann er **jederzeit widerrufen**. Die Maßnahmen sind ein Hilfsangebot. Falls er dies ablehnt, darf ihm das **nicht zum Nachteil** ausgelegt werden. Allerdings liegt es auch im Interesse des erkrankten Beschäftigten, alles zu tun, um den Arbeitsplatz zu erhalten. In einem etwaigen Kündigungsschutzprozess könnte ihm seine Weigerung negativ ausgelegt werden. In einer betrieblichen Vereinbarung sollte deshalb festgelegt werden, dass keinem Beschäftigten krankheitsbedingt gekündigt werden darf, wenn er an den Maßnahmen nicht teilnimmt.

Datenschutz

Um das Eingliederungsmanagement durchzuführen, ist es notwendig, **gesundheitsbezogene Informationen (Daten)** zu ermitteln und zu verarbeiten. Das ist jedoch nur erlaubt, wenn der betroffene Beschäftigte einwilligt. Die Daten dürfen nicht in die allgemeinen Personaldaten aufgenommen werden und sind getrennt von der Personalakte aufzubewahren. Folglich darf die Personalabteilung auch keinen Zugang zu den Daten erhalten, die nur für das Eingliederungsmanagement erhoben wurden.

Besserer Schutz vor Kündigung

Eine krankheitsbedingte Kündigung ist für den Arbeitgeber schwerer durchzusetzen, wenn er kein Eingliederungsmanagement durchgeführt hat. Sie wird vom Arbeitsgericht als **unverhältnismäßig und sozial nicht gerechtfertigt** bewertet.

Erhalt des Arbeitsplatzes

Kündigungsschutzverfahren zeigen, dass sich Betriebe um Langzeitkranke in der Regel wenig kümmern. Nicht selten wird so lange gewartet, bis die Kündigung als einziges Mittel in Frage zu kommen scheint. In Betrieben mit einem professionellen Eingliederungsmanagement konnte in **vielen Fällen die 100prozentige Leistung des Beschäftigten wieder erreicht werden**.

Maßnahmen zur Eingliederung

Der Gesetzgeber hat kein verbindliches Konzept vorgegeben. Denkbar sind

- Technische Hilfen (z. B. Steh-Sitz-Arbeitsplatz, Hebehilfen),
- Veränderung der Arbeitsorganisation (Teilzeit, neue Abläufe, Umsetzung),
- Veränderung der Aufgaben zur Verringerung von Fehlbelastungen und stressenden Faktoren (z. B. mehr Abwechslung und Handlungsspielräume),
- Verbesserung des Gruppenklimas, der Unterstützung durch Führungskräfte, Abbau von Konflikten und
- Weiterbildung, Training oder Coaching.

Es sollte sichergestellt werden, dass Kranke nicht aus ihrer angestammten Abteilung hinausgedrängt werden.

Ziel ist, krankmachende Arbeitsbedingungen dort abzuschaffen, wo sie entstanden sind. Des Weiteren kommen zur Eingliederung stationäre oder ambulante Rehabilitation, die stufenweise Wiedereingliederung nach längerer oder schwerer Erkrankung (§ 74 SGB V) sowie Arbeits- und Belastungserprobung (§ 27 i.V. mit §§ 35 oder 42 SGB V) in Frage.

Das Integrationsteam

Um ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, ist es sinnvoll, ein Integrationsteam zu bilden, das den gesamten Prozess plant, koordiniert und steuert. Und autorisiert ist, schnelle Entscheidungen zu treffen. Das Integrationsteam ist Dreh- und Angelpunkt des Eingliederungsmanagements. Dazu gehören:

- Vertreter des Arbeitgebers (am besten aus der Personalabteilung und mit Entscheidungsbefugnis)
- Betriebs- bzw. Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- evtl. Betriebs- bzw. Werksarzt
- evtl. Disability Manager oder Fallmanager (Eigens dafür zuständig, Beschäftigten nach längerer Krankheit oder einem Unfall zu helfen, wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Er nimmt Kontakt zu Versicherungen, Ärzten, Kliniken, Vorgesetzten und Interessenvertretungen auf.)
evtl. auch
- Sicherheitsfachkraft, Vorgesetzte, Leitung Weiterbildung
- externe Berater (z.B. Integrationsamt, Krankenkasse, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherung)

Vorgehen bei der Eingliederung

Die Personalabteilung stößt das Verfahren aufgrund der Krankmeldungen an und bietet Beratung und Hilfe an. Bei Einwilligung in das Verfahren wird ein Gespräch geführt und der Bedarf an Unterstützung, Analyse der Arbeitssituation und Veränderung der Arbeitsbedingungen ermittelt. Wichtig ist der nächste Schritt, die Beurteilung der Arbeitsbedingungen sowie der damit verbundenen Belastungen und Gefährdungen. Auf der Basis der nun vorliegenden Informationen werden durch das Integrationsteam und mit dem Betroffenen Maßnahmen entwickelt, diese umgesetzt und ihre Wirksamkeit geprüft.

Das Eingliederungsgespräch

Im Eingliederungsgespräch mit dem Betroffenen geht es um die Frage, **ob und welche Maßnahmen zur Eingliederung notwendig sind**. Die Probleme aus Sicht des Betroffenen sollen erfasst werden und die Analyse möglicher betrieblicher Ursachen darf nicht fehlen. Eine fürsorgliche Haltung der Fachleute, Vertrauensschutz und die fachkompetente gemeinsame Lösungsentwicklung sorgen für erfolgreiche Maßnahmen. Das Gespräch sollte systematisch strukturiert (Leitfaden) und nur durch qualifizierte Personalfach- oder Führungskräfte und Betriebsärzte/-ärztinnen durchgeführt werden.

<http://www.uni-bremen.de/personalrat/gesundheit/betriebliches-gesundheitsmanagement/betriebliches-eingliederungsmanagement.html#c17673>

Wie läuft das BEM ab?

Phase 1: Information

- Personaldezernat/Personalabteilung informiert Betroffenen, Vorgesetzten und BEM-Team über 30-Tage-Grenze
- Info-Gespräch mit dem BEM-Team
- Entscheidung des/der Betroffenen, ob BEM-Verfahren durchgeführt werden soll

Phase 2: Beratung

- Der/die Betroffene führt ein Beratungsgespräch mit einem Mitglied des BEM-Teams
- Ggf. Hinzuziehung von Experten wie Betriebsarzt, Integrationsfachdienst
- Gespräch mit allen gewünschten Beteiligten zur Erstellung eines Maßnahmenkatalogs

Phase 3: Maßnahmen

- Der Maßnahmenkatalog enthält konkrete Maßnahmen und ist Teil der Eingliederungsvereinbarung
- Die Eingliederungsvereinbarung ist für alle Beteiligte verpflichtend
- Nach vereinbarten Zeiträumen überprüft das BEM-Team die Wirksamkeit der Maßnahmen