

BEM-Maßnahmen zur Wiedereingliederung

Nach langer Krankheit zurück im Job

Fast die Hälfte aller Arbeitsfehltage fallen auf Langzeiterkrankungen mit einer Dauer von mehr als sechs Wochen, so die Zahlen der Krankenkassen. Oft ist die Angst der Betroffenen groß, den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag nicht zu schaffen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Pfeiler des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und hilft Langzeiterkrankten bei der Rückkehr in den Job.



Redaktion

Stand: 5.12.2018

Lesezeit: 03:00 min



© AdobeStock | 61730112 | stockphoto-graf

Erfolgreich zurück im Beruf dank BEM

Ob Muskel-Skelett-Erkrankungen, Diabetes, Krebs oder psychische Störungen: Erkrankungen, die lange Fehlzeiten mit sich bringen, kommen immer häufiger vor. Untersuchungen haben gezeigt, dass sich die Chancen für die Rückkehr von langzeiterkrankten Mitarbeitern deutlich erhöhen, wenn der Wiedereinstieg geplant durchgeführt wird.^[1] Wichtiges Instrument dafür ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Diesem systematischen und strukturierten Verfahren kommt eine bedeutende Rolle zu, wenn es darum geht, Mitarbeiter erfolgreich wieder einzugliedern und ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu stabilisieren.

Herr Paul ist seit über sechs Wochen krankgeschrieben. Er hatte massive Probleme im Bereich der Wirbelsäule. Nur langsam bessert sich sein Zustand. Da flattert ihm ein Brief seines Arbeitgebers ins Haus. Es ist eine Einladung zu einem BEM-Gespräch. „Muss das sein?“, denkt Herr Paul. In der Tat: Es muss sein.

In der Bringschuld: Das fordert das Gesetz

Ist ein Mitarbeiter innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen am Stück oder mit Unterbrechungen arbeitsunfähig oder immer wieder krankgeschrieben, sind Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM durchzuführen. Geregelt ist dies im § 167 SGB IX Abs. 2. Der Arbeitgeber ist dabei in der Bringschuld. Die Wiedereingliederung ist meist ein längerer Prozess. Dazu gehört auch ein sogenanntes „BEM“-Gespräch, zu dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einladen muss. Hier wird der Betroffene ausführlich über die Ziele und Möglichkeiten des BEM-Verfahrens informiert. Eventuell werden bereits denkbare Maßnahmen angesprochen.

Das Ziel von BEM-Maßnahmen: Arbeitsplatzerhalt

„Was soll schon dabei herauskommen?“ denkt Herr Paul. Er will nicht in der Firma über seine Krankheit sprechen. Doch sein Betriebsrat klärt ihn auf, was das BEM-Gespräch bedeutet.

Betriebliches Eingliederungsmanagement im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist ein Instrument, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und den Wiedereinstieg in die Arbeit zu ermöglichen.

Hauptziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind:

- Langfristiger Erhalt des Arbeitsplatzes
- Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers überwinden
- Vorbeugen einer weiteren Erkrankung bzw. Chronifizierung
- Präventives Gegensteuern bei drohender Langzeiterkrankung
- Vermeidung von Überforderungen am Arbeitsplatz
- Schneller wieder volles Gehalt statt Krankengeld beziehen

Beteiligte am Betrieblichen Eingliederungsmanagement:

- Arbeitgeber bzw. Beauftragter für das betriebliche Eingliederungsmanagement
- Arbeitnehmer
- Vertreter des Betriebsrats
- Vertreter der Schwerbehindertenvertretung
- Soweit erforderlich: Werks- oder Betriebsarzt
- Soweit erforderlich: Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements können sein:

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Einsatz technischer Arbeitshilfen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Arbeitstherapie
- Umgestaltung des Arbeitsplatzes

- Wechsel des Arbeitsbereiches
- ... und anderes mehr

Darauf sollten Sie als Betriebsrat achten:

Die Teilnahme des Arbeitnehmers ist freiwillig. Er kann jederzeit aus dem Prozess aussteigen, Maßnahmen ablehnen oder seine Zustimmung widerrufen.

Das können Sie tun:

Motivieren Sie die betroffenen Kollegen dazu, auf alle Fälle an dem BEM-Gespräch und den eventuell daraus resultierenden Maßnahmen teilzunehmen. Denn dies bringt zahlreiche Vorteile mit sich.

Vorteile des Betrieblichen Eingliederungsmanagements:

- Das Wiedereingliederungsmanagement erschwert dem Arbeitgeber eher die Kündigung als dass es sie erleichtert
- Das BEM-Gespräch und anschließende Verfahren bietet dem Arbeitnehmer die Gelegenheit, an der Verbesserung seiner Situation aktiv mitzuwirken

BEM und Datenschutz

Kein Arbeitnehmer will, dass sensible Daten über seine Erkrankung allgemein zugänglich sind. Das BEM muss daher streng vertraulich durchgeführt werden. Der Datenschutz ist deshalb ein wichtiges Thema beim BEM.

Darauf sollten Sie achten:

- Anlegen einer BEM-Akte für den betroffenen Mitarbeiter, die getrennt von der Personalakte aufbewahrt wird
- Erhebung von gesundheitsbezogenen Daten nur nach schriftlicher Einwilligung des Arbeitnehmers
- In der Personalakte dürfen nur die Ablehnung, Zustimmung und die getroffenen Maßnahmen vermerkt werden

Haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement?

Jein. § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX legt fest, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen muss, um über Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit zu beraten. Sie haben also ein Beteiligungsrecht. Bei der Gestaltung des BEMs dürfen Sie als Betriebsrat aber mitbestimmen.

BEM und Betriebsvereinbarung

Die Einzelheiten des Verfahrens bei der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sind nicht geregelt. Sie sollten daher in einer Betriebsvereinbarung schriftlich fixiert werden.

Ein möglicher Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements:

- 1. Der Arbeitgeber leitet das BEM-Verfahren mit schriftlicher Einladung ein

- 2. Zustimmung/Ablehnung des Betroffenen zum BEM-Gespräch
- 3. BEM-Gespräch, in dem der Betroffene ausführlich über die Ziele und Möglichkeiten des BEM-Verfahrens informiert wird, eventuell werden bereits erste Maßnahmen besprochen
- 4. Analyse der Ist-Situation am Arbeitsplatz
- 5. Maßnahmenentwicklung, Durchführung, Evaluation, Folgegespräche
- 6. Ende des BEM und Bewertung: z.B. sind Fehlzeiten verringert; Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt

Das BEM-Gespräch

Der Betriebsrat konnte Herrn Pauls Ängste und Zweifel am BEM nehmen. Daher hat dieser sich zur Teilnahme an dem Gespräch bereit erklärt.

Wer nimmt am BEM-Gespräch teil:

- Arbeitgeber bzw. Beauftragter für das betriebliche Eingliederungsmanagement
- Der betroffene Arbeitnehmer

Das sollten Sie wissen:

Weitere Teilnehmer wie Vertreter des Betriebsrats, der Betriebsarzt, der direkte Vorgesetzte, Vertreter der Schwerbehindertenvertretung und des Integrationsamts können nur nach Zustimmung des Arbeitnehmers am Gespräch teilnehmen.

Herr Paul ist mit dem Ergebnis des BEM-Gesprächs zufrieden. Es herrschte eine vertrauensvolle Atmosphäre. Er gewann den Eindruck, dass sein Arbeitgeber Wert auf seine Gesundheit, langjährige Berufserfahrung und weitere Mitarbeit legt. Deswegen sieht er jetzt dem weiteren Prozess des BEM positiv entgegen.

[1] Niehaus, M., Magin, J., Marfels, B., Vater, E.G. & Werkstetter, E. (2008). Betriebliches Eingliederungsmanagement. Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX. Köln. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/f374-forschungsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de