

Gesetzesänderungen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM 9014 UVB)

Die gute Nachricht zuerst: In der Praxis ändert sich nichts. Der Präventionsparagraf im SGB XII wurde von § 84 zu § 167 geändert. Passen Sie deshalb Ihre Informationen, Schriften und Formulare zum BEM in Ihrem Betrieb an. Möchten Sie mehr zum Thema BEM erfahren? Unsere Fachinformation und unser Flyer fassen das Wichtigste zusammen.

Einführung

Die Beschäftigten werden immer älter, die arbeitsbedingten Anforderungen und Belastungsfaktoren immer höher. Die Folge ist unter anderem gesundheitliche Einschränkungen der Beschäftigten und daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit. Was können Arbeitgeber tun, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger und häufiger aus gesundheitlichen Gründen dem Arbeitsplatz fernbleiben müssen? Wie können arbeitsunfähige Kolleginnen und Kollegen nachhaltig in den Arbeitsprozess zurückgeführt werden? Antworten auf diese Fragen gibt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), welches seit Mitte 2004 gesetzliche Verpflichtung für alle Arbeitgeber ist (§ 167 SGB IX n.F. ab 01.01.2018).

Was ist das Ziel von BEM?

BEM hat zum Ziel, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz der/des Betroffenen zu erhalten.

Für wen ist BEM?

BEM muss allen Beschäftigten (auch Beamten) angeboten werden, die innerhalb eines Jahres

länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, unabhängig von einer Behinderung. BEM kann nur mit Zustimmung der/des Betroffenen durchgeführt werden.

BEM erfolgreich umsetzen

Damit BEM erfolgreich umgesetzt werden kann, ist es hilfreich, eine Reihe von Aspekten zu berücksichtigen:

Betriebliche Politik

Es ist notwendig, dass sich sowohl die Leitung, als auch der Personal-/Betriebsrat offen für die Einführung von BEM aussprechen und die damit verbundenen gemeinsamen Ziele kommunizieren. Als Grundlage bietet sich ein Leitfaden oder eine Betriebsvereinbarung an. Unterstützend hierzu sollten die Beschäftigten auf Personalversammlungen und durch verschiedene Kommunikationswege über BEM informiert werden.

Betriebliche Strukturen schaffen

Die Steuerung des BEM übernimmt in der Regel das Integrationsteam. Dieses kann sich aus jeweils einem Vertreter des Arbeitgebers, des Personal-/Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzen. Eine Erweiterung des Teams um den Betriebsarzt/die Betriebsärztin, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalabteilung, einen/ein Fallmanager/in (Disability Manager/ in) sowie je nach Bedarf weitere interne und externe Partner, ist hilfreich.

Die wesentlichen Aufgaben des Integrationsteams sind:

- betriebliche Möglichkeiten für eine Beschäftigung von gesundheitlich beeinträch-

tigten Menschen voll auszuschöpfen

- durch faire, transparente Prozesse bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vertrauen zu schaffen
- Vernetzung mit externen Partnern, z.B. Integrationsamt, Rehabilitationsträgern (u.a. Rentenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung), Hausarzt etc.
- Sicherstellung der notwendigen Nachsorge

Aus dem Integrationsteam heraus kann jedem einzelnen Eingliederungsfall ein/e persönliche/r Fallmanager/in zugeordnet werden.

Mitarbeiterinformation

Es ist wichtig, die Beschäftigten über Ziele, Inhalte und Ablauf des BEM zu informieren, damit möglichst viele betroffene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Angebot wahrnehmen. Um erfolgreich für das Verfahren zu werben, sollten unterschiedliche Kommunikationswege und -mittel für die Gesamtbelegschaft, für neue Beschäftigte oder betroffene Beschäftigte genutzt werden.

Datenschutz

Es muss gewährleistet sein, dass der Zugriff auf die beim Beschäftigten erhobenen Daten nur für das Integrationsteam bzw. den/die Fallmanager/in möglich ist. Eine Möglichkeit besteht darin, die Akten nur in Papierform zu führen und an einem verschlussicherten Ort aufzubewahren.

BEM nützt Ihrem Betrieb,

weil es

- Krankenstand und Fehlzeiten verringert,
- Kosten für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall einspart,

- qualifizierte Beschäftigte und damit wichtiges Wissen und Können an das Unternehmen bindet,
- die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und damit ihre Produktivität verbessert,
- die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen erhöht,
- das Image des Unternehmens als fairer und fürsorglicher Arbeitgeber festigt,
- Rechtssicherheit verschafft.

Der demografische Wandel verschärft den Wettbewerb um kompetente Köpfe. Auch Ihr Unternehmen muss sich daran messen lassen, wie Sie Ihre Beschäftigten beschäftigungsfähig und motiviert erhalten – auch nach längerer Erkrankung. UVB-Information
Stand: Januar 2018



„Nur dem nutzt das Lob, der den Tadel zu schätzen versteht.“ Robert Schumann