

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

ARBEITSMEDIZINISCHE ASPEKTE



GLIEDERUNG

- Was ist BEM?
- Unterschied zur Wiedereingliederung nach Hamburger Modell
- Wer spielt mit?
- Vorteile
- Voraussetzungen und Ablauf des BEM
- Probleme vor, während und nach dem BEM
- Beispiele



WAS IST BEM?

- erstmals im Jahr 2004 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (damals noch SGB IX §84 a Abs.2)
- jetzt aktualisiert nach § 167 SGB IX muss der Arbeitgeber Mitarbeitenden, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anbieten
- es umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen
- auch soll die aktuelle Arbeitsunfähigkeit durch die Maßnahmen möglichst schnell überwunden und einer neuen AU vorgebeugt werden
- gesundheitliche Beeinträchtigung muss nicht arbeitsbedingt sein
- ergebnis- und verfahrensoffener Suchprozess für geeignete Arbeitsaufgabe



Unterschied zur stufenweisen WE

- Gespräch kann/ soll schon VOR wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit erfolgen
- notwendige Veränderungen sollen schon in Abwesenheit des AN umgesetzt werden
- BEM bereitet die stufenweise WE vor
- bei stufenweiser WE besteht die Prognose, dass eine volle Belastbarkeit der erkrankten Person langfristig wieder erreicht werden kann
- die WE erfolgt aus therapeutischen Gründen
- WE ist eine Arbeitserprobung mit schrittweise zunehmender Belastung am alten (unveränderten) Arbeitsplatz

Wer ist dabei?

- Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person (BEM-Beauftragter)
- betroffene Person
- Personalvertretung (BR, PR, MAV)
- ggfs. Schwerbehindertenvertretung
- ggfs. Betriebsarzt



VORTEILE DES BEM

Vorteile für AG

Lohnkosten für Vertretung werden eingespart
Wissen des MA bleibt im Betrieb
MA fühlen sich wertgeschätzt, sind motivierter
AG wird als fair und sozial handelnd wahrgenommen
im Kündigungsverfahren wird durchgeführtes BEM immer gefordert

Vorteile für den MA

leidensgerechter Arbeitsplatz kann gefunden werden
notwendige Maßnahmen können frühzeitig umgesetzt werden (Schulung, techn. Hilfen)
voller Lohn statt Krankengeld
Selbstwertgefühl durch Erhalt der Berufsfähigkeit steigt
soziales Arbeitsumfeld bleibt erhalten
Arbeitslosigkeit aufgrund Erkrankung wird vermieden



Voraussetzungen und Ablauf BEM

- Ablaufschema für Betrieb mit konkreten Fristen und verantwortlichen Personen soll vorliegen
- Vorgehen sollte allen Betriebszugehörigen bekannt sein
- Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes
- schriftliche Einladung des betroffenen MA mit Frist zur Annahme oder Ablehnung (Freiwilligkeit betonen)
- falls Annahme, dann Zusammenstellen des Integrationsteams
- Dokumentation aller Schritten
- Schweigepflicht aller Beteiligten
- KEINE Verbindung zur Personalakte



Ablauf BEM

- falls Annahme, dann **IST-Zustand** erfassen (Welche Qualifikationen und Stärken hat der MA? Welche Einschränkungen liegen vor? Welche Ziele und Vorstellungen hat die betroffene Person selbst? Wo könnte ein künftiger Einsatz erfolgen?)
- Festlegen der **Integrationsschritte** (Ziel und Zeit) und Dokumentation
- Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation ausschöpfen, behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, zusätzliche Hilfsmittel, Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, Schulungen oder Qualifizierungsmaßnahmen
- **Begleitung** durch Mitglied des BEM Teams
- Idealfall: MA wird am alten (umgestalteten) Arbeitsplatz eingesetzt oder an anderem leidensgerechten Arbeitsplatz
- bei erfolglosem BEM: Verrentung oder Kündigung
- Beginn und Ende sind in der Personalakte zu vermerken



Kooperationsstellen beim BEM

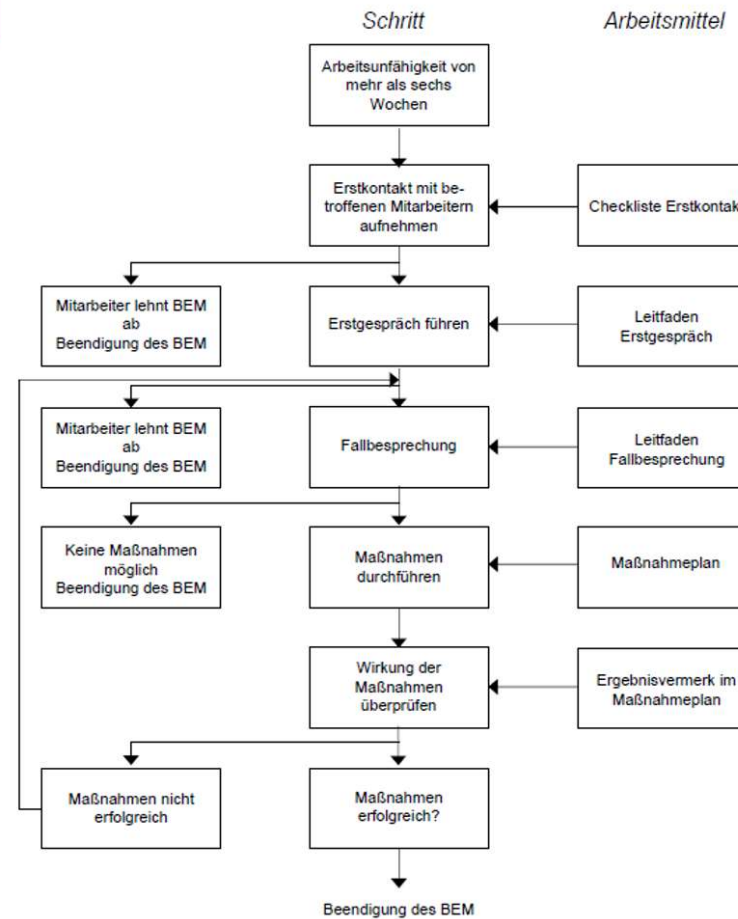
mögliche Kooperationsstellen:

- Servicestellen
- Rentenversicherungsträger
- Berufsgenossenschaften
- Krankenkassen
- Agentur für Arbeit
- Ärzte, Rehabilitations-Kliniken
- evtl. Integrationsamt bzw. Integrationsfachdienst
- unter www.ansprechstellen.de kann wohnortabhängig gesucht werden



schematischer Ablauf

Verfahrensablauf BEM (Betriebliches EingliederungsManagement)



Probleme

vor dem BEM

- **strukturierte** Erfassung der berechtigten Personen

während des BEM

- Umsetzung der vereinbarten Veränderungen tw. abhängig von Kollegen oder anderen Führungskräften
- Einhalten von Terminen durch betroffenen MA
- bewusstes „Zeitvertrödeln“ um krankheitsbedingter Kündigung zu entgehen
- wann gilt es als beendet?

nach dem BEM

- Wirksamkeitskontrolle frühzeitig bevor neue AU eintritt
- notwendige Veränderungen werden nicht dauerhaft beibehalten; Rückfall in alte Muster



Wann gilt BEM als beendet?

durch Beschäftigten

- jederzeit Widerspruch gegen der Verfahren

gemeinsam einvernehmlich

- erfolgreiche Wiedereingliederung
- keine Einigung hinsichtlich der notwendigen Maßnahmen zwischen AG und MA

durch Arbeitgeber

- eigentlich nicht einseitig möglich, außer
- es sind keine Ansätze für zielführende Präventionsmaßnahmen durch ALLE beteiligten Personen gefunden worden
- bei Einstellung der Mitwirkung des betroffenen MA (hier rechtssicheres Vorgehen erforderlich)



Beispiele

1. Fall: Verwaltungsangestellter, viele Kollegen krank; Arbeitsüberlastung und zusätzliche private Probleme (Pflege für Eltern); akuter Erschöpfungszustand -> lange AU; BEM angeboten;

zunächst stufenweise WE ohne große Veränderungen am Arbeitsplatz aber mit Mglkeit der Rückmeldung, wenn Hilfe erforderlich ist oder Überlastung droht

2. Fall: Übersetzerin durch schweren Unfall gelähmt, Elektro-Rollstuhl erforderlich, manuelle Motorik eingeschränkt; Sehfähigkeit vermindert;

durch Einsatz von Spracherkennungssoftware, spezieller Tastatur, Bildschirmlupe, höhenverstellbarem Tisch am alten Arbeitsplatz einsetzbar (individuelle Hilfen wurden von verschiedenen Stellen übernommen)

Beispiele

3. Fall: Auszubildender Tierpfleger; erhebliche Rückenprobleme bei NPP; sucht selber Kontakt zum BEM Beauftragten; Erstgespräch zeigt, dass langwierig aus gesundheitlichen Gründen der Beruf des Tierpflegers nicht ohne Einschränkungen leistbar ist;

Alternativen: Arbeitsplatz umgestalten, anderer Arbeits-/ Ausbildungsplatz bei selbem AG oder komplette berufliche Neuorientierung

4. Fall: Produktionshelfer Gießerei; Herzerkrankung und Knieprobleme; körperlich schwere Arbeit unter Hitzebelastung nicht mehr mgl.;

durch BEM neuen Arbeitsplatz in gleicher Firma gefunden; dort Arbeitserprobung durchgeführt; jetzt dauerhafter Einsatz an LKW-Waage



Beispiele

5. Fall: Sozialpädagogin im Jugendamt; Post- Covid mit erheblicher Minderbelastung und Fatigue-Syndrom; zunächst nur stufenweise WE ohne Veränderungen der Arbaufgabe; Fehlschlag: erneute AU; zweiter Versuch Reduktion auf TZ, überwiegend im Homeoffice (Telefon, Video) mit nur noch vereinzelt Klientenkontakten vor Ort; Mglkeit bei starker Erschöpfung sich hinzulegen besteht zuhause; danach wieder Arbaufnahme; MA nutzt zusätzlich Tool für Fatigue-Syndrom

6. Fall: Altenpflegerin mit MS; ambulante Pflege mit hoher körperlicher Belastung und Zeitdruck; viele AU Zeiten;

BEM findet Lösung: Umsetzung in Tagespflege in der stationären Einrichtung des AG, MA erhält zusätzlich eine Arbeitsassistenz (vom Integrationsamt gefördert); VZ Weiterbeschäftigung so mgl.



Beispiele

7. Fall: Sachbearbeiterin Rundfunkanstalt; zunehmende Sehschwäche, nur stark vergrößerte und kontrastreiche Schrift wird noch erkannt; durch Unsicherheit am Arbeitsplatz und auch auf dem Weg dorthin kommt es zu AU Zeiten;

BEM: größtenteils Homeoffice Großbildschirm und Vergrößerungssoftware (Integrationsamt) mit Präsenztage in Firma mit Fahrdienst (RV) und Blindenhund (KK Teilhabe an der Gesellschaft)

8. Fall: Lagerist; Thrombose; Gebrauchsfähigkeit des re Armes und der re Hand erheblich eingeschränkt; GdB 50; insbesondere Heben und Tragen von Lasten rechts kaum mgl.;

BEM und stufenweise WE, zusätzliche technische Hilfsmittel: Elektrogabelhubwagen (AG); VZ Beschäftigung erreicht

Beispiele

9. Fall: Raumpflegerin; Probleme in Armen, Schultern, Rücken; Ausfallzeit über 6 Wo;

BEM zeigte alte Arbgeräte, schwer zu reinigende Böden, daher hohe Kraftanstrengung;

Lösung:, neue ergonomische Reinigungsgeräte und dazu passende Reinigungsmittel wurden angeschafft (alles AG); MA wurde in korrekte Dosierung und Nutzung eingewiesen; Boden wurde neu versiegelt -> leichtere Reinigung

10. Programmierer; Wegeunfall Querschnittslähmung;

alle Maßnahmen über BG (Rehamanager); Wohnsituation, Weg zur Arbeit und Arbeitsplatz werden angepasst; Wohnhauszugang barrierefrei gestaltet; handbetriebenes KFZ; automatische Türöffner, Personenaufzug, behindertengerechtes WC, höhenverstellbarer Arbeitstisch



ZUSAMMENFASSUNG

- der AG hat die Pflicht zum BEM, der AN ein Recht auf BEM
- BEM ist eine Chance für beide Seiten
- von beiden Seiten mit gutem Willen kann Positives entstehen
- kein Gedanke ist verboten
- Killerphrasen meiden:
Haben wir noch nie so gemacht! Haben wir immer so gemacht!
- es war noch nie so wichtig, wie derzeit Arbeitskräfte zu halten und Arbeitsfähigkeit zu erhalten



