

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Konzeption und Stand der Umsetzung

Matthias Mozdzanowski
Berlin, 10. Oktober 2012

Warum BEM?

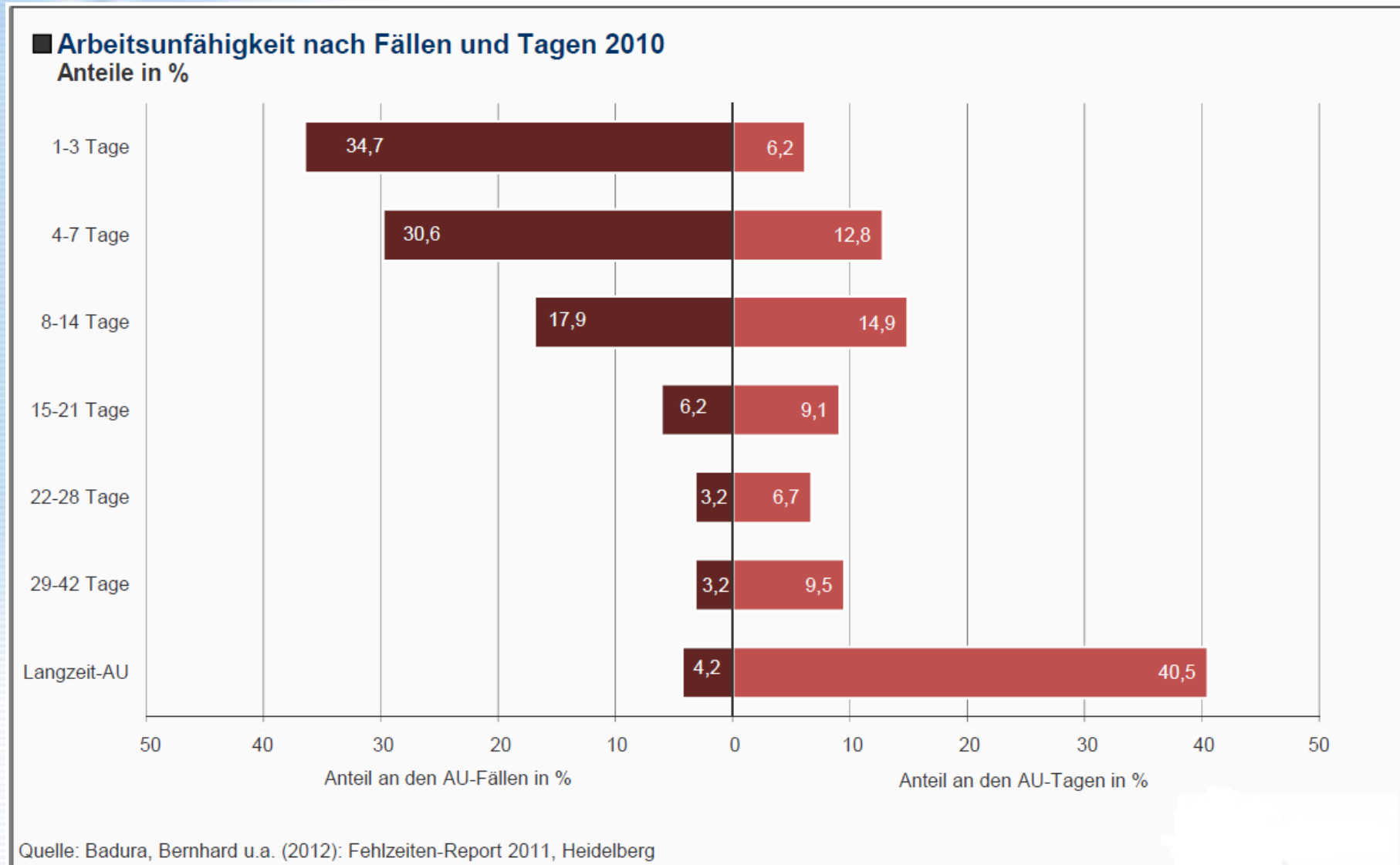
Nach längerer AU kehren so viele Beschäftigte nicht mehr zurück:

Nach 6 Monaten AU	50 %
nach 12 Monaten AU	90%

- i** Demografischer Wandel
- i** Notwendigkeit zu längerer Lebensarbeitszeit
- i** Zu viele vorzeitige Abgänge aus dem Erwerbsleben durch Erwerbsminderung, Arbeitslosigkeit, Vorruhestand
- i** Internationale Bemühungen, den Umgang mit Krankheit und Behinderung bei der Arbeit zu verbessern (ILO der Vereinten Nationen; Kanadische Standardisierung)
- i** Stärkung der Verantwortung der Unternehmen zum Ende der Lohnfortzahlungspflicht
- i** Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter erhalten

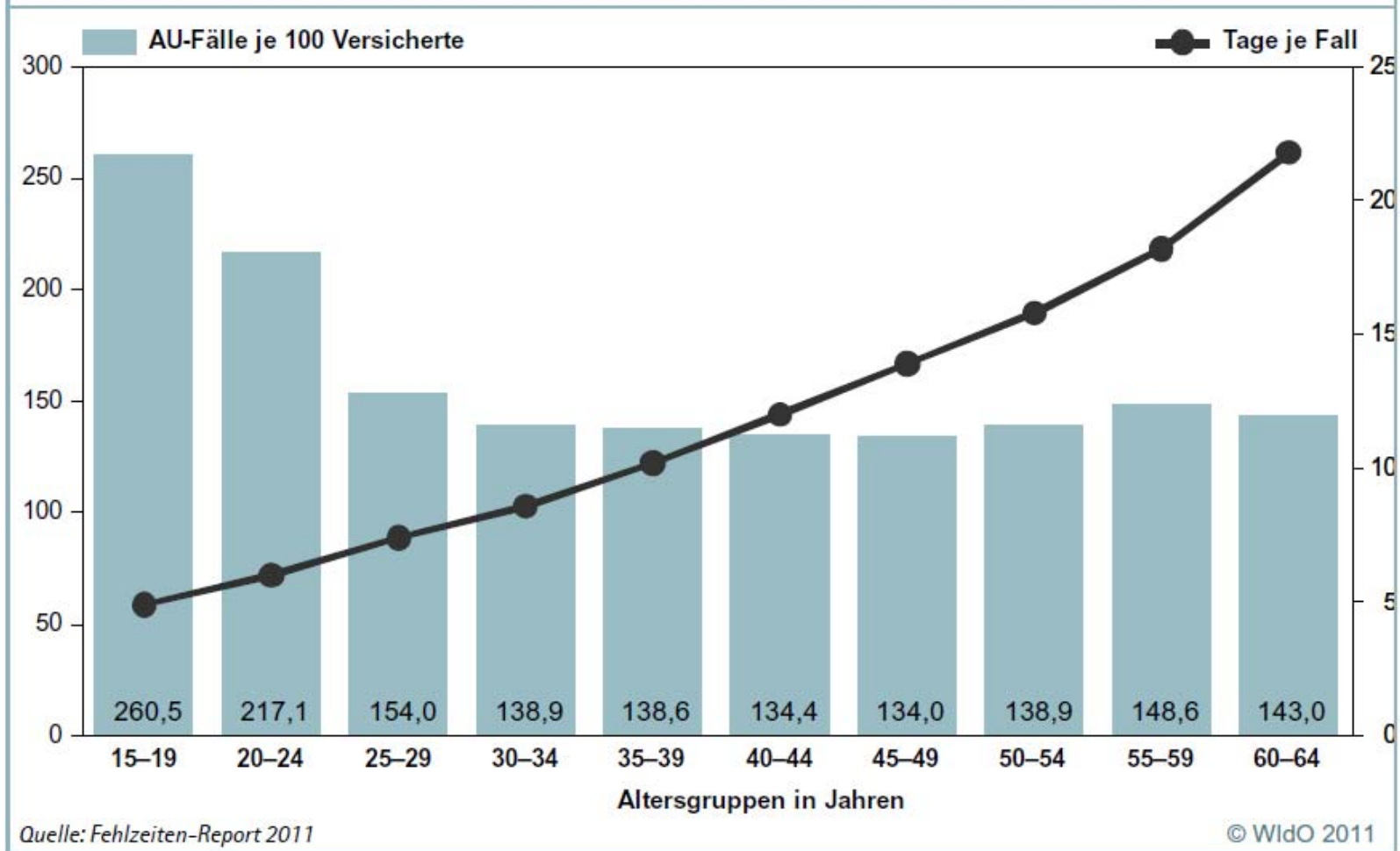


Warum BEM?



Ältere seltener als Jüngere krank, dafür aber länger

Abbildung 4: Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen 2010, AOK-Mitglieder



Eskalation der Erwerbsminderung

AU (krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit)

→ AU > 6 Wochen

→ längere und wiederkehrende AU

→ Erwerbsminderung/Schwerbehinderung

→ vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben

Zu spät!

Früheres Eingreifen
erforderlich!






Konzept des BEM

- „Frühwarnsystem“ (6-Wochen-Kriterium)
- Verantwortung des Arbeitgebers über die 6-Wochen-Grenze hinaus
- „Problemlösungssuchverfahren“ unter Vertrauensschutz
- Dialog und Konsens
- Einbezug aller in- und externen Kompetenzen
- BEM gilt für alle






Ziele des BEM

§ 84 Abs. 2 SGB IX:

-  **Arbeitsunfähigkeit möglichst überwinden**
-  **mit Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen**
-  **Arbeitsplatz erhalten**

Sowie aus der Begründung zur Gesetzesinitiative:

-  **durch Gesundheitsprävention dauerhafte Sicherung des Arbeitsverhältnisses**
-  **Rehabilitation vor Entlassung**
-  **Vermeidung von Frühverrentung**



BEM – wer macht was?

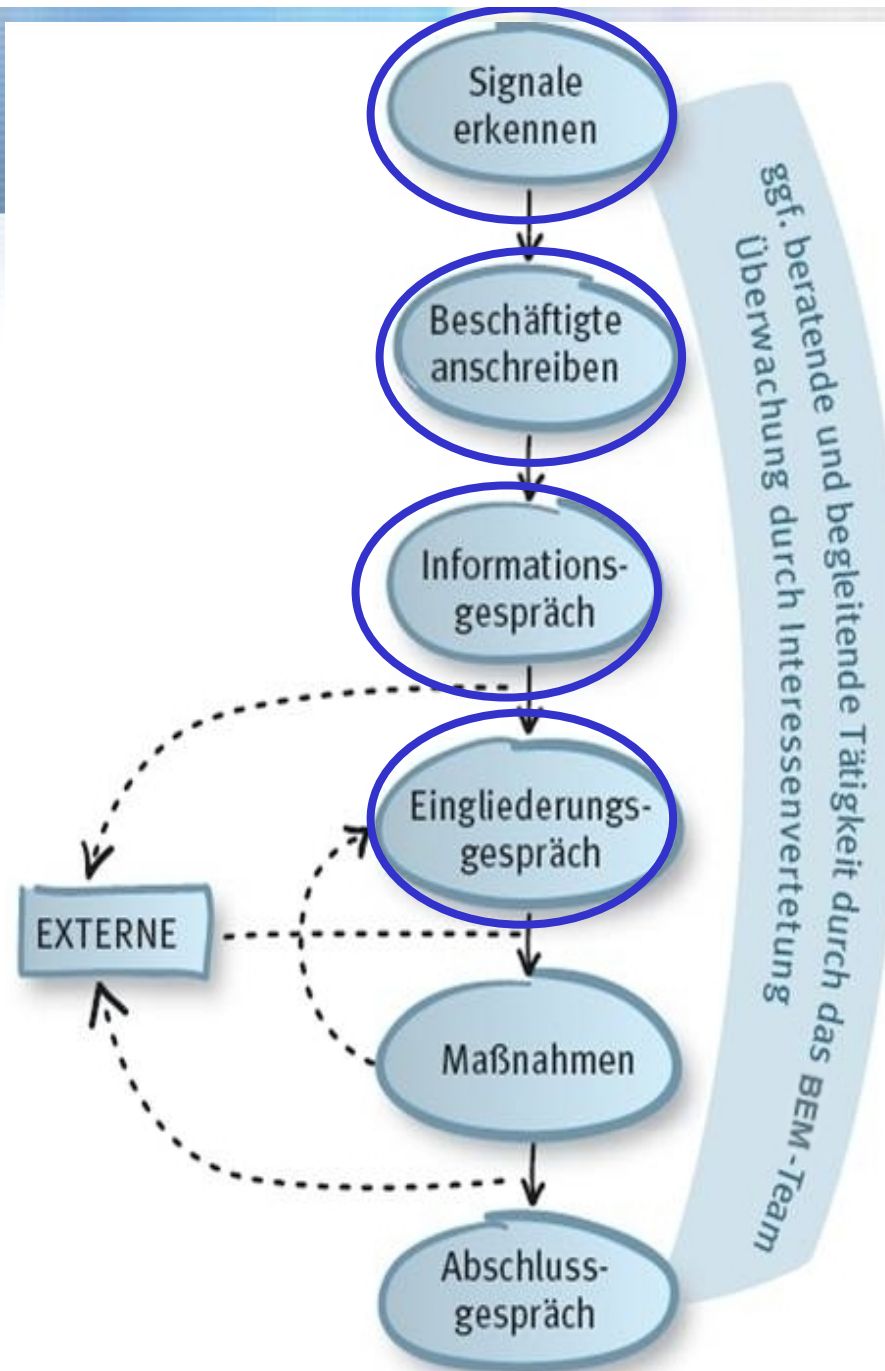
§ 84 Abs. 2 SGB IX:

Arbeitgeber	ist für die Durchführung verantwortlich
Beschäftigte/Betroffene	beteiligt am Prozess; wird informiert über Ziele, gibt/verweigert Zustimmung; dto. zu Art und Umfang der Datenerhebung
Interessenvertretung (Betriebs- /Personalrat)	beteiligt am Prozess; kann Klärung verlangen; Überwachung der Verpflichtung des AG
Schwerbehindertenvertretung	Bei SB: beteiligt am Prozess; kann Klärung verlangen; Überwachung der Verpflichtung der AG
Werks- bzw. Betriebsarzt	beteiligt an Beurteilung und Maßnahmen „soweit erforderlich“
Gemeinsame Servicestellen und Integrationsamt	Beratung; sind zu beteiligen, wenn Teilhabeleistungen in Frage kommen

Gemeinsame Servicestellen
<http://www.reha-servicestellen.de>

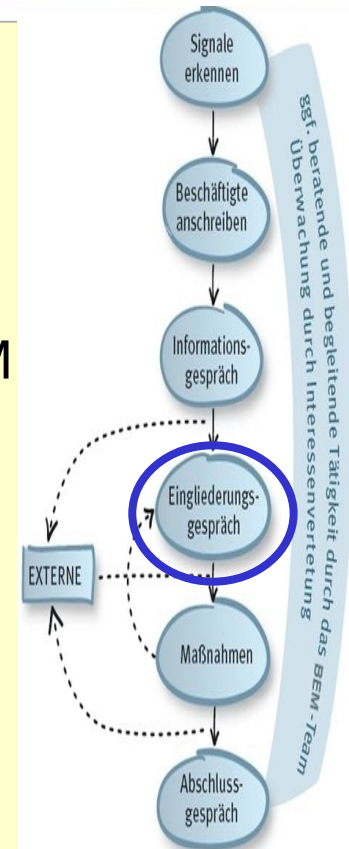


Kernprozesses



BEM-Gespräch

- Vorstellung der Gesprächspartner (mit ihren Rollen im BEM)
- Zeitlichen und sachlichen Rahmen des Gesprächs klären
- Die eigene Verpflichtung zum Datenschutz verdeutlichen (Dokument zeigen)
- Freiwilligkeit: Einverständnis einholen (Bereitschaft zum BEM Datenerhebung...) und dokumentieren; „Einverständnis auf jeder Stufe“ deutlich machen
- ggf. fehlende Info zu BEM geben
- Ziele des Gesprächs vorstellen („Problemlösungs-Suchverfahren“)
- Erwartung des Mitarbeiters erfragen
- Lösungsoptionen suchen, falls möglich Lösungen erarbeiten
- Ggf. Maßnahmen planen
- Weiteres Vorgehen vereinbaren



Was tun? - Maßnahmen



Maßnahmen

Technik	Technische Veränderungen am Arbeitsplatz zum Beispiel Werkzeug, Arbeitsmittel, Gegenstände, Bedienteile
	Veränderungen in der Arbeitsumgebung zum Beispiel Beleuchtung, Lautstärke
	Anschaffung von technischen Arbeitshilfen zum Beispiel zur Lastenhandhabung oder Kraftverstärkung
Organisation	Veränderungen der Arbeitszeit
	Veränderung der Pausenregelung
	Veränderung Schichtdienst
	Veränderung von quantitativen Leistungsvorgaben zum Beispiel Stückzahl
	Stufenweise Wiedereingliederung
	Veränderung der Tätigkeit zum Beispiel bestimmte Teil-Tätigkeiten weglassen, mit Kollegen tauschen
	Ver-/Umsetzung
Person	Qualifizierung, um andere Einsatzmöglichkeiten im Betrieb erschließen zu können
	Weitere gesundheitliche Abklärung, Rehamaßnahme (Betriebs-, Haus- oder Facharzt)



Personalakte

Nachweis der
Pflichterfüllung
durch AG gemäß
§ 84 Abs. 2 SGB IX

- Einladung zum BEM
- Beendigung des BEM

BEM-Akte

Dokumentation
des gesamte BEM

- Anschreiben
- Rückantwort
- Gesprächsprotokolle,
- Datenschutzdokumente
- ggf. Arbeitsplatzanalysen
- Maßnahmepläne
- Stellungnahme Betriebsarzt
- Beendigung des BEM
- Bewertung durch Betroffene
- etc.

48% der befragten Betriebe führen BEM durch
67% werten AU-Daten aus.
73% nehmen Kontakt mit erkrankten Beschäftigten auf

aus: Niehaus, M. et al. (2008). *Betriebliches Eingliederungsmanagement*.

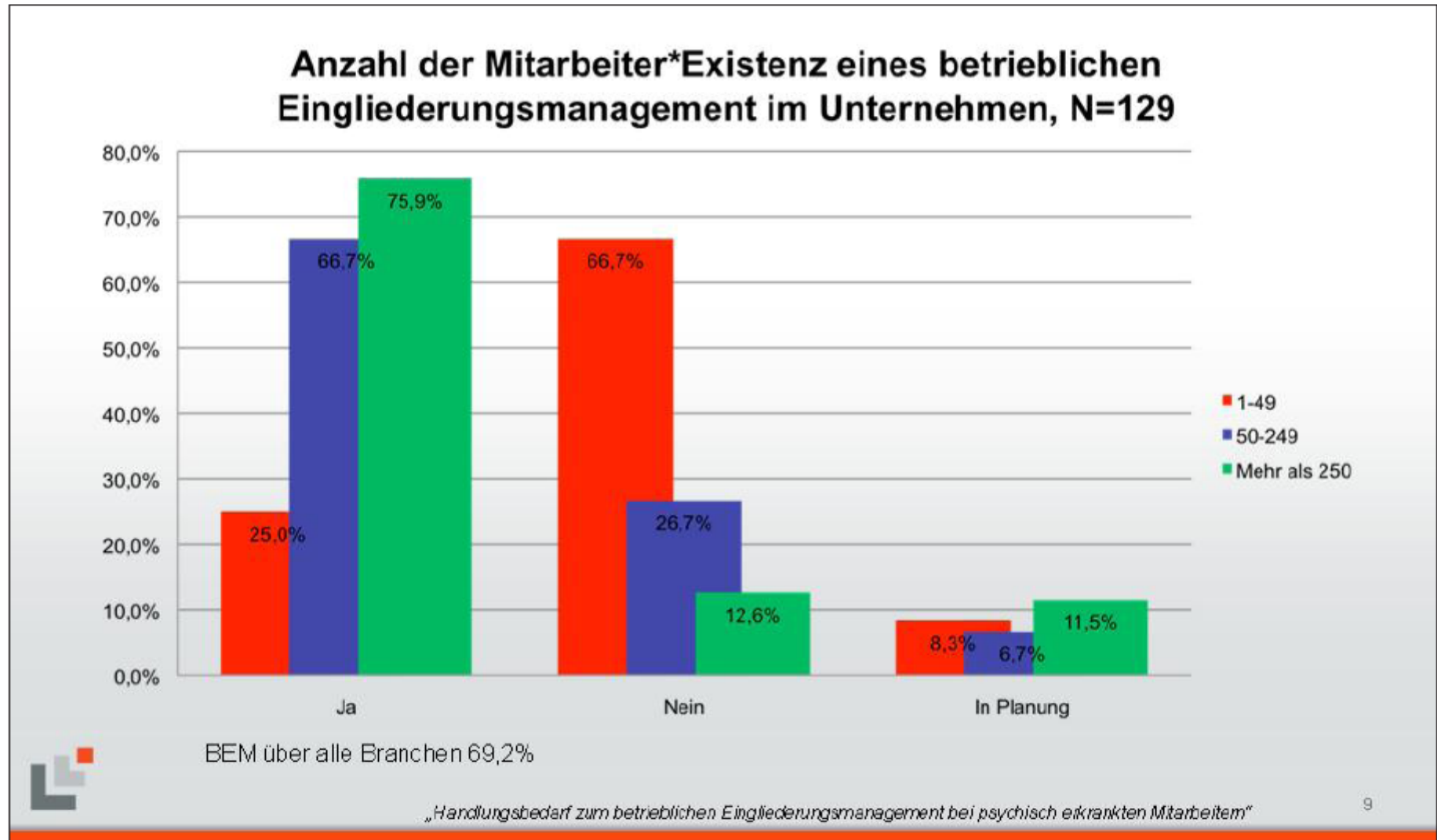
Bei KMU

- 66% kennen den Begriff BEM nicht
- 82% haben keinen BEM-Beauftragten

aus: Targetreport (2008). *Befragungsprojekt „Gesunde Arbeit“*. Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH (iqpr)



Abb. 5: Existenz von BEM nach Unternehmensgröße



Quelle: Hans Böckler Stiftung 2011

Stand der Umsetzung

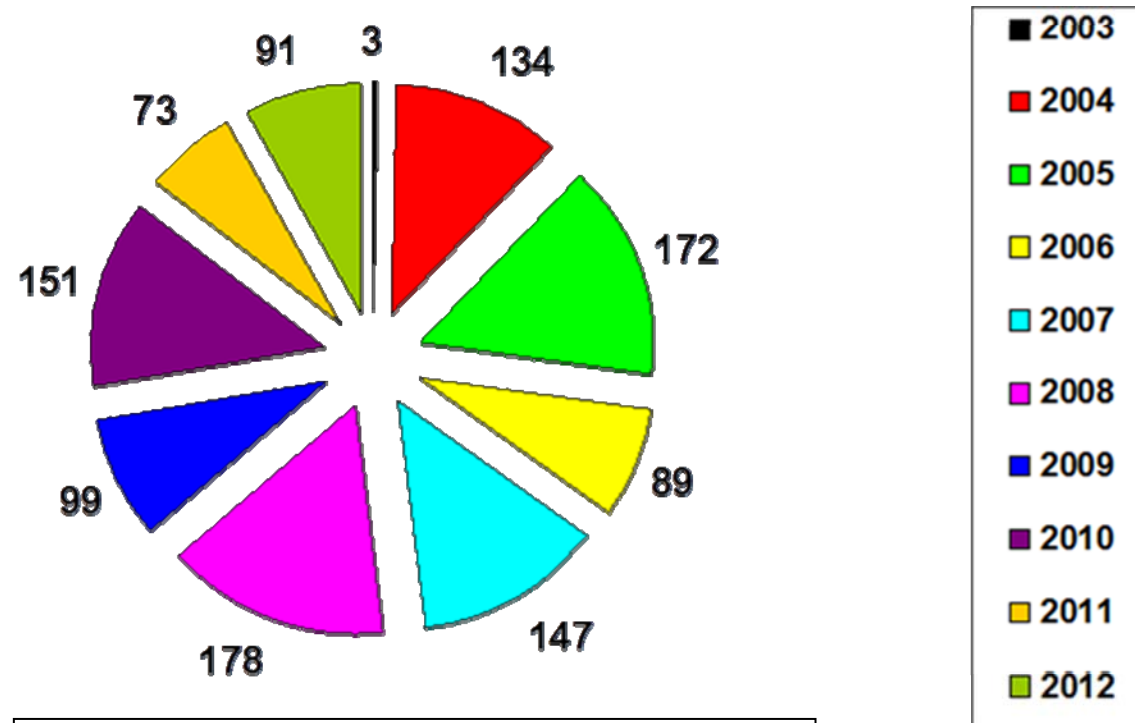
Stufenweise Wiedereingliederung ist die häufigste Maßnahme im Einzelfall

aus: Niehaus, M. et al. (2008). *Betriebliches Eingliederungsmanagement*.



Professionalisierung

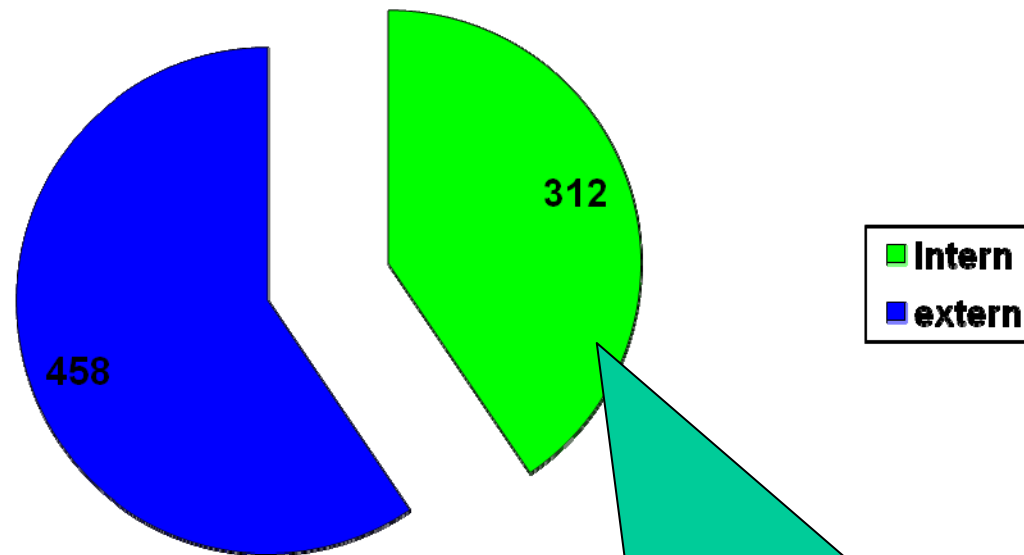
1137 CDMP / CRTWC Zertifikatsprüfungen (inklusive nicht erfolgreiche)



Davon sind 770 aktive CDMP's

Professionalisierung

**770 CDMP's sind aktiv,
in oder für Unternehmen tätig**



*Personalsachbearbeiter, SBV, Betriebs- und
Werksärzte, Betriebs-/Personalräte*

z.B.:

- Gesprächsführung, Casemanagement
- Sozialleistungsrecht
- Vernetzung, Einbezug externer Kompetenzen
- Analyse- und Steuerungs-Methoden
 - Profilvergleich von Anforderungen und Fähigkeiten
 - Beschäftigtenbefragung, Gesundheitszirkel etc. (BGM)
 - ...



BEM ist unverzichtbar, nicht nur aber auch im Hinblick auf alternde Belegschaften.

Erfolgsfaktoren sind:

- Unterstützung der Leitung (Ressourcen)
- Konsens der Sozialpartner
- Vertrauen in der Belegschaft
- Eindeutige Strukturen und transparente Prozesse (z.B. Betriebs-/Dienstvereinbarung)
- Datenschutz
- Kompetenz der Haupt-Akteure

Danke für die Aufmerksamkeit

