

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)



Wie kann ich meine Mitarbeiter nach einem längeren Krankheitsausfall wieder optimal an die Arbeitsaufgaben heranführen?

IM ÜBERBLICK

„Laut § 167, Abs. 2 SGB IX sind Unternehmen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet, sobald ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Im Rahmen des Prozesses ist zu ermitteln, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und welche Leistungen oder Hilfen der Mitarbeiter benötigt um erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.“

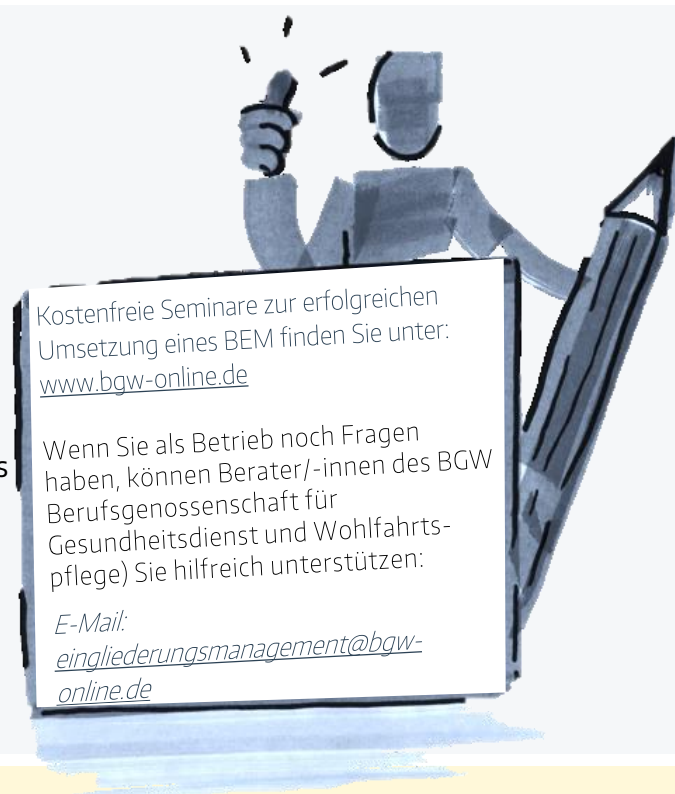
(Quelle: <https://www.gesundheitsmanagement24.de/praxiswissen-gesundheitsmanagement/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem/>)

TRANSFER IN DIE PRAXIS

- Ein betriebliches Eingliederungsmanagement gelingt nur, wenn der Mitarbeitende Ihnen und dem Verfahren vertraut.
- Interne Ansprechpartner sollten Einfühlungsvermögen und Vermittlungsfähigkeiten besitzen, um die ausgehandelten Lösungsansätze an den zu integrierenden Beschäftigten heranzutragen.
- Das Ziel – die Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und die Arbeitsfähigkeit zu stärken, sollte immer klar vor Augen gehalten werden.

WISSEN & ERKENNTNISSE

- Die Teilnahme der Beschäftigten erfolgt freiwillig.
- Eine innere Akzeptanz und ein Verständnis des Mitarbeitenden für das betriebliche Eingliederungsmanagement muss vorhanden sein.
- Das Verfahren dient nicht der Kündigung, sondern einer präventiven Maßnahme zur Wiedereingliederung des Mitarbeitenden. Dies muss dem Beschäftigten klar kommuniziert werden.
- Jede Krankheitsgeschichte ist individuell zu betrachten und muss auch so behandelt werden.
- Demnach müssen transparente Strukturen und Verfahrensabläufe getroffen werden
- Ansprechpartner sollten daher gezielte Weiterbildungen zu Themen der Gesprächsführung und Qualitätssicherung besuchen.



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/BGW%20Broschueren/BGW04-07-111_Praxisleitfaden-betriebliches-Eingliederungsmanagement_bf_Download.pdf?__blob=publicationFile

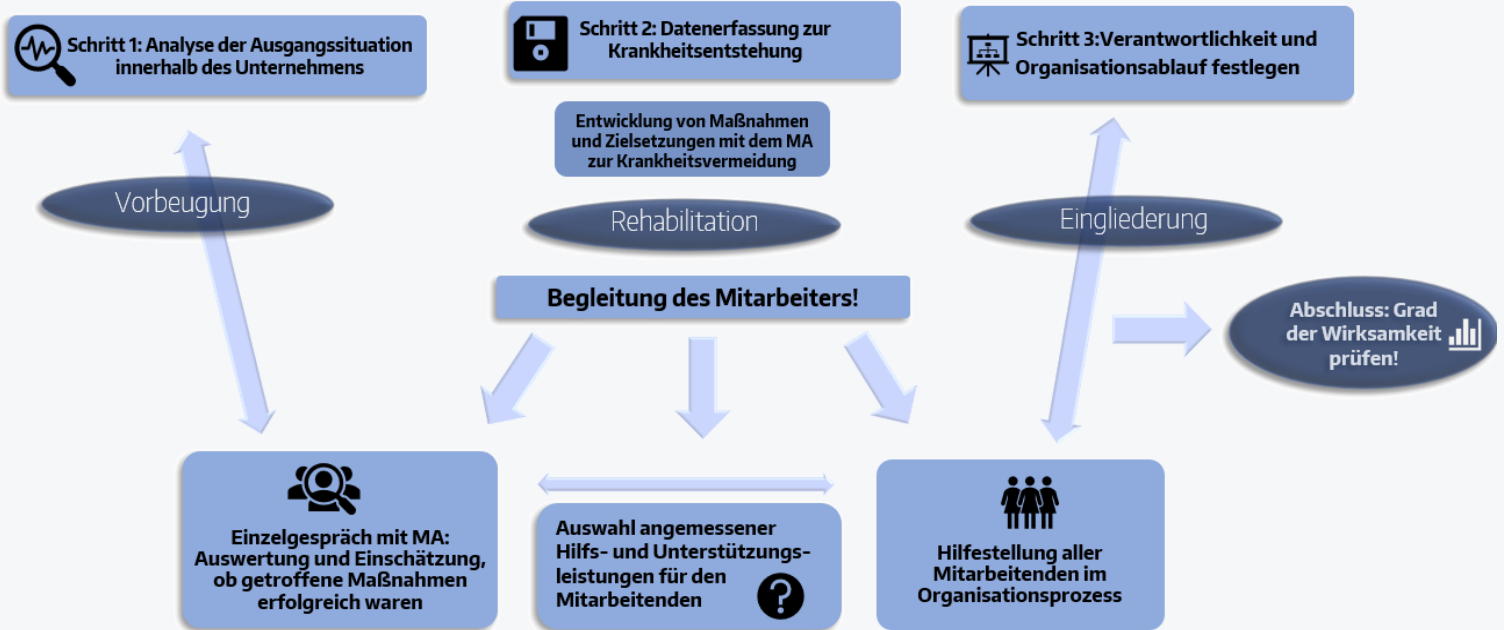
<https://www.gesundheitsmanagement24.de/praxiswissen-gesundheitsmanagement/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem/>



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

www.pflex-sachsen.de

ABLAUFPROZESS des Betrieblichen Eingliederungsmanagements



TIPPS & LÖSUNGSANSÄTZE im Betrieblichen Eingliederungsmanagement

- (1) Nutzen Sie die Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation für Ihre Mitarbeitenden!
- (2) Nutzen Sie die Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung! Hier hat sich das Hamburger Modell ([https://de.wikipedia.org/wiki/Hamburger_Model_\(Rehabilitation\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Hamburger_Model_(Rehabilitation))) bewährt.
- (3) Passen Sie die Arbeitszeiten für die wiederkehrenden Mitarbeitenden an (zum Beispiel: flexible Arbeitsverträge, Teilzeit, Home-Office etc.)! So können die arbeitsorganisatorischen Belastungen geringgehalten werden.
- (4) Schaffen Sie ergonomische Arbeitsbedingungen (zum Beispiel: technische Hilfsmittel, wie höhenverstellbare Tische oder ergonomische Sitzgelegenheiten)!
- (5) Sorgen Sie für ein gutes psychische Wohlergehen! Dies gelingt durch eine gepflegte Organisationskultur, beruhend auf Respekt und Empathie.
- (6) Bieten Sie den Mitarbeitenden Weiterbildungen an! Sie sind ein wirksames Instrument, um Soft oder- Hard Skills bei den Rückkehrenden zu erweitern.
- (7) Gestalten Sie barrierefreie/barrierearme Arbeitsräume für die Beschäftigten, die mit körperlichen Beeinträchtigungen ins Unternehmen zurückkehren!



BEM als Kündigungsschutz?

- o Was passiert, wenn der Arbeitgeber vor einer krankheitsbedingten Kündigung (entgegen seiner Verpflichtung nach § 167 Absatz 2 SGB IX) kein BEM durchführt, um mildere Alternativen zu einer Kündigung zu identifizieren?
 - o Dann kann der Arbeitgeber nicht beweisen, dass der Mitarbeitende nach der Durchführung eines BEM die Arbeitsfähigkeit nicht hätte wiedererlangen können.
 - o Das heißt: Es besteht hier ein hohes Risiko für den Arbeitgeber, einen folgenden Kündigungsschutzprozess zu verlieren.