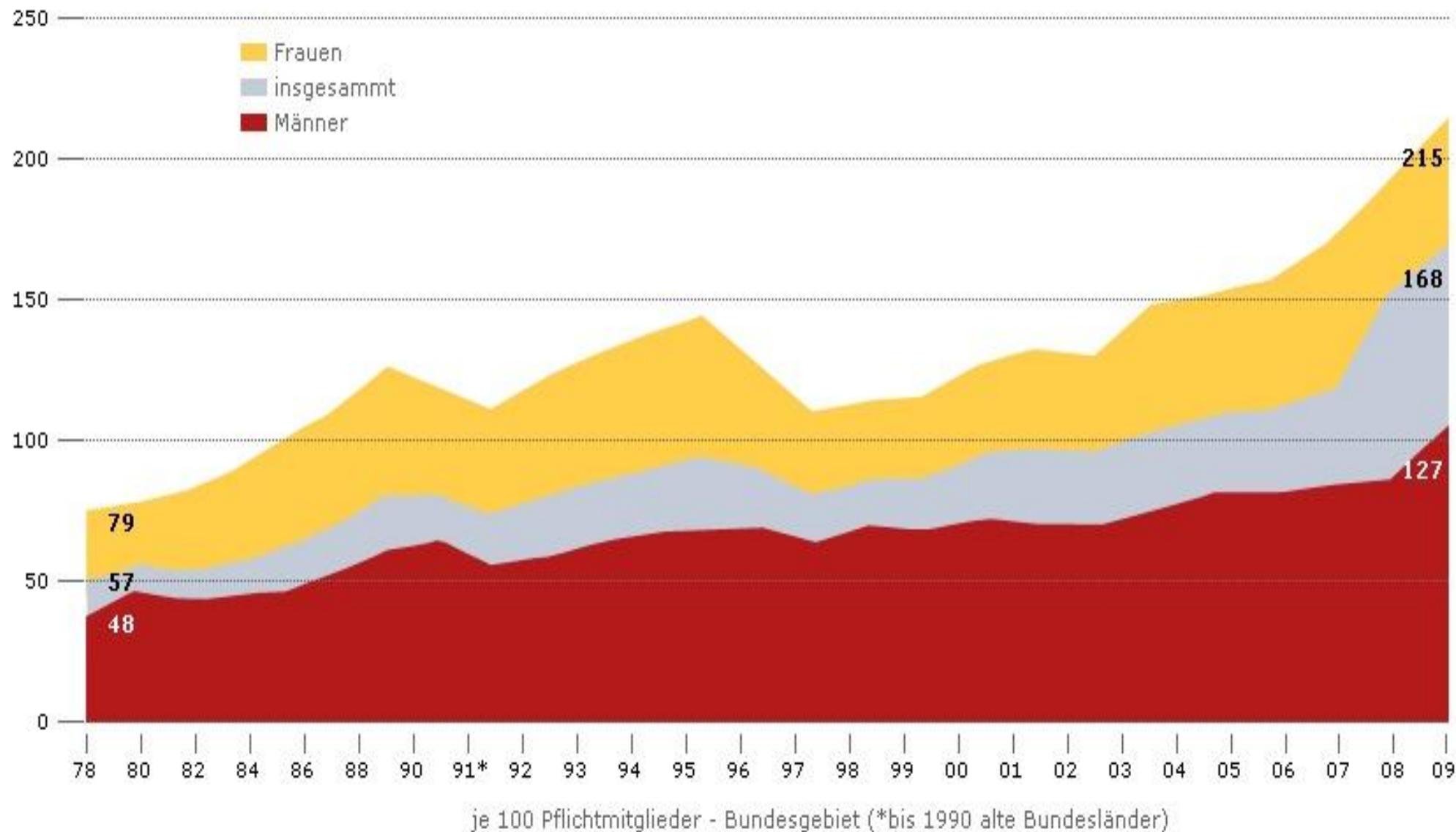


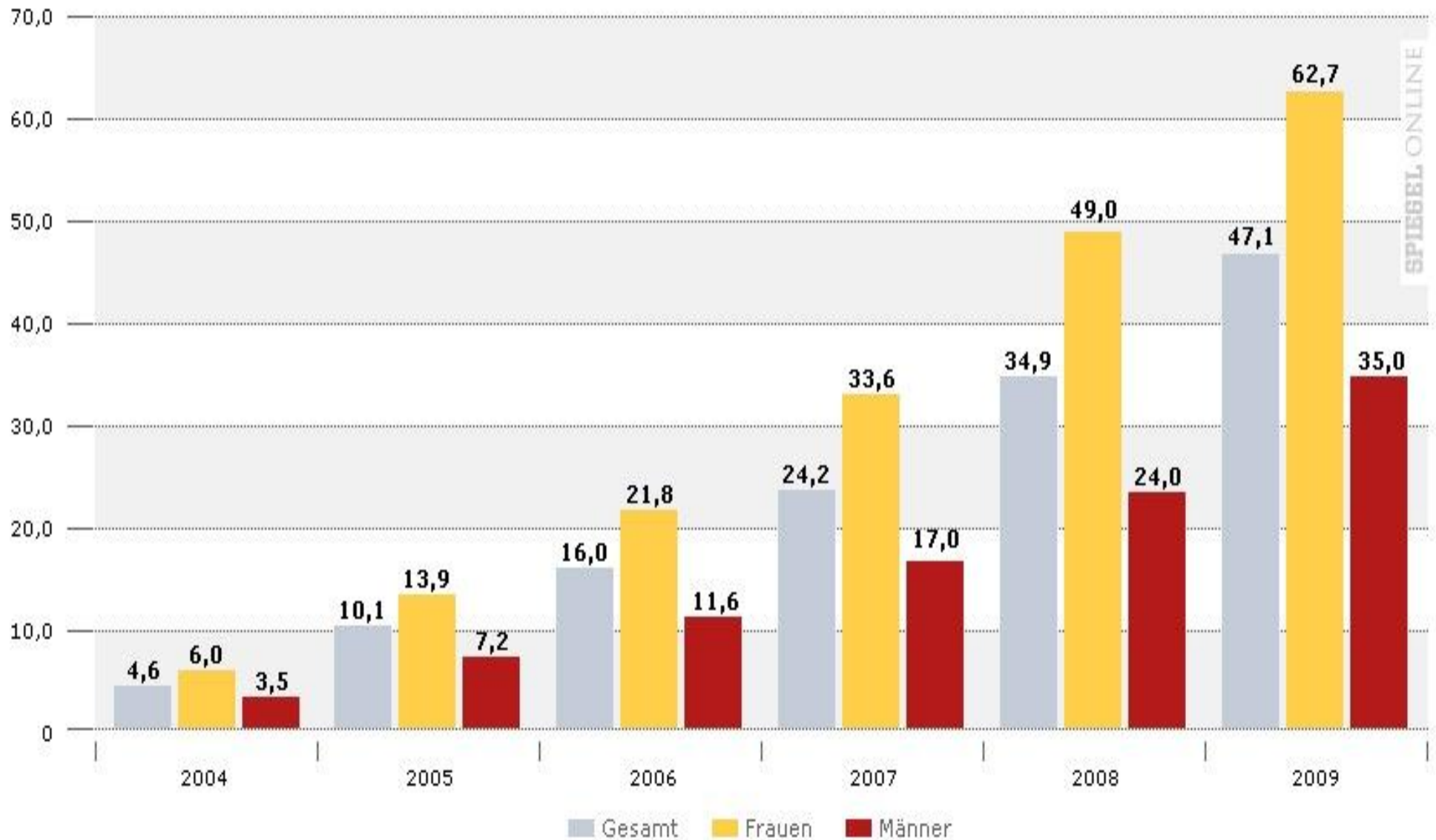
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Grundsätzlich ist festzustellen, dass Stress und Überforderungen am Arbeitsplatz zunehmen
- Die Herausforderungen an die optimale Gestaltung der Arbeitsplätze, die passende Qualifizierung und an Flexibilität und Mobilität steigen
- Aktuell: Die Zahl der Krankschreibungen wegen psychischer Erkrankungen ist deutlich gestiegen. 53,5 Millionen Fehltage fielen 2010 in Deutschland an. 2001 waren es noch 33,6 Millionen
- BEM ist ein Element des Gesundheitsmanagements

Zunahme der psychischen Störungen (Arbeitsunfähigkeitstage)



Krankheitstage durch das Burnout-Syndrom – 2004 bis 2009



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ziel des BEM:

1. Prävention: vor Eintritt von Krankheit, Behinderung oder dauerhafter Arbeitsunfähigkeit soll dem belasteten Menschen präventiv geholfen, oder mindestens Hilfe angeboten werden
2. Konkretisierung betrieblicher Gegebenheiten
z.B. Arbeitsplatzbeschaffenheit
 - was fehlt
 - was kann verbessert werden
3. Schutz des MA vor krankheitsbedingter Kündigung

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Zum betrieblichen Eingliederungsmanagement gehören alle Maßnahmen, einschließlich der Einleitung einer Prüfung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die geeignet sind, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung nachhaltig zu sichern.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob die gesundheitliche Gefährdung arbeitsbedingt ist oder nicht.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

SGB IX regelt, die Rehabilitation und Teilhabe behinderter (und von Behinderung bedrohter) Menschen

Seit 1.5.2004 gilt der § 84, Absatz 2, der den Ansatz der Prävention noch weiter öffnet

§ 84 (2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen (42 Tage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwer-behinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie:

- **die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden**
- **mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und**
- **wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann.**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM besteht aus zwei Säulen

Begleitung von Einzelfällen

- 6 Wochen-Frist
- Lösungen suchen im Team
- externe Partner hinzu ziehen

Systematisches Vorgehen

- regelmäßige Auswertungen des Krankenstandes (¼ jährlich empfohlen)
- Integrationsteam
- Betriebs- oder Dienstvereinbarung

= Verfahrensabsprache heißt Vertrauen ins BEM schaffen

Grundsatz:

DG muss BEM anbieten,
DN ist frei, das Angebot abzulehnen

Konsequenzen bei Ablehnung:

zuerst mal keine, aber:

1. Chance auf Verbesserung verpasst
2. DG kann berechtigt unterstellen, dass DN ein
Interessen am Einfrieren des ‚status quo‘ hat
3. Verweigerung möglicher konstruktiver Lösungsansätze
4. Bei Kündigungsschutzklage wegen
krankheitsbedingter Kündigung hat DN vor Gericht
schlechtere Chancen

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Wie kann eine MAV jetzt vorgehen?

Anregung einer DV nach § 38 MAVO (keine rechtl. Pflicht)

Vorteile für den DG:

- höhere Akzeptanz bei den MA, dadurch bessere Aussicht auf Erfolg
- geringerer Krankenstand, motiviertere MA (...der DG tut was für mich)
- Kollegen werden entlastet, höhere Effizienz, weniger Fluktuation
- im Betrieb
- langfristige Verbesserung des Betriebsklimas

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- MAV hat Anspruch regelmäßig über den Krankenstand informiert zu werden (§ 27 MAVO; § 26 MAVO, Abs. 2)
- MAV führt Mitarbeiterversammlung durch und klärt über BEM auf, mit dem Ziel das BEM als positives Hilfsangebot darzustellen.
- BEM soll nicht verwechselt werden mit:
 - a) Krankenrückkehrgespräch
 - b) Fehlzeitengespräch
 - c) Mitarbeitergespräch
 - d) Personalgespräch
- Grundsätzliche im Zusammenhang mitbestimmungspflichtige §§ wären: 26; 36;37;38 MAVO

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Gibt es zum vorgetragenen Fragen?

Kommen Einzelheiten des BEM in die Personalakte, oder nur das Ergebnis?

Antwort: In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass die Durchführung eines BEM angeboten wurde, ob die betroffene Person hiermit einverstanden war oder nicht, welche konkreten Maßnahmen angeboten wurden, soweit hiervon die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit verändert wird, und ob eine Umsetzung mit Einverständnis des betroffenen Mitarbeiters erfolgen konnte oder nicht. Ärztliche Aussagen und Gutachten, Stellungnahmen der Reha Träger oder des Integrationsfachdienstes gehören nicht in die Personalakte, sondern zum Beispiel in die Akte beim betriebsärztlichen Dienst.

Reha-Akte und Personalakte sind getrennt aufzubewahren.

s. BAG, Urteil vom 12.09.2006-9 AZR 27106

und LVR Hrsg.: Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, 11/2005) rehadat - talentplus