

Was ist Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)?

Ihre Aufgabe – Ihre Chance – Ihr Nutzen.

Seit 2004 ist jeder Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement („BEM“) durchzuführen, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen am Stück oder mit Unterbrechungen aus gesundheitlichen Gründen ausfallen.

Wissenswert: BEM gilt für alle

Als Arbeitgeber müssen Sie nach Möglichkeiten suchen, wie die Arbeitsunfähigkeit Ihrer Angestellten überwunden werden kann und sie möglichst frühzeitig die Arbeit wieder aufnehmen können.

Diese Verpflichtung gilt unabhängig vom Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes auch für kleinere Betriebe mit 10 oder weniger Beschäftigten!

Was bringt Ihnen BEM?

Ziel des BEM ist es, krankheitsbedingte Ausfälle im Betrieb zu überwinden. BEM hilft damit, die Arbeitsfähigkeit Ihrer Belegschaft dauerhaft zu erhalten.

Ein entscheidender Vorteil auch für Sie, denn so bleiben Ihnen qualifizierte Fachkräfte erhalten und die für Sie durch einen Arbeitsausfall entstehenden Kosten bleiben überschaubar. Studien belegen zudem, dass die Bemühungen des Arbeitgebers im Sinne eines BEM zu einer deutlichen Reduzierung krankheitsbedingter Ausfallzeiten führen kann und insbesondere zu einem leistungsgerechteren Einsatz der betroffenen Mitarbeiter beiträgt.

Warum ist BEM gerade für kleine Betriebe wichtig?

Ganz einfach: Dort wirkt sich der Ausfall von Mitarbeitern deutlich stärker aus als etwa in einem Großunternehmen. So ist es für Sie oft schwerer, Ersatz im eigenen Betrieb zu finden. Betriebsabläufe werden erheblich gestört, Aufträge können nicht mehr bearbeitet werden. Das kann im schlimmsten Fall dazu führen, dass Sie Kunden verlieren.

Neben den Kosten für Entgeltfortzahlung entstehen Ihnen weitere Kosten für zusätzlich benötigte Fachkräfte, die zudem nicht immer leicht und schnell zu finden sind. Das BEM kostet Sie dagegen nichts und trägt dazu bei, dass solche Situationen in Ihrem Unternehmen gar nicht erst eintreten.

So gehen Sie beim BEM vor

Das Verfahren ist denkbar einfach. Der Gesetzgeber hat hierzu keine Vorgaben gemacht. Sie können deshalb nichts falsch machen.

Kommen Sie mit den erkrankten Mitarbeitern vertrauensvoll ins Gespräch. Gemeinsam werden Möglichkeiten gesucht, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann. Die Rahmenbedingungen in kleineren Betrieben sind dabei sogar oft besser als in Großunternehmen. Sie arbeiten enger mit Ihren Mitarbeitern zusammen und sind näher an deren Problemen.



In drei Schritten zu einem erfolgreichen BEM

Schritt 1:

- ▶ **Einverständnis einholen und schriftlich bestätigen lassen.**

Bevor das BEM losgehen kann, benötigen Sie unbedingt das Einverständnis des Betroffenen.

Suchen Sie das Gespräch. Wichtig ist, dass bei der Kontaktaufnahme Vertraulichkeit gewahrt bleibt und sich Ihre Mitarbeiter nicht überrumpelt fühlen. Lassen Sie sich das Einverständnis schriftlich bestätigen. Aber: Geben Sie ihnen Zeit für die Entscheidung.

Schritt 2:

- ▶ **Klären Sie, welche Ursachen die Arbeitsunfähigkeit hat und welche Auswirkungen dies auf den konkreten Arbeitsplatz hat.**

Um die Ursachen einer Arbeitsunfähigkeit und die dadurch bedingten Auswirkungen auf den Arbeitsplatz richtig einzuschätzen, können Sie auch zusätzlich externen Sachverstand nutzen.

Mögliche Ansprechpartner können der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Experten der Krankenkassen, Rentenversicherungsträger oder der Integrationsämter sein. **Fragen Sie uns, wen Sie am besten mit ins Boot holen.**

Übrigens: Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten werden die notwendigen Klärungen automatisch durch das Reha-Management der BGN gesteuert.

Schritt 3:

- ▶ **Entwickeln Sie gemeinsam Maßnahmen und halten Sie diese schriftlich fest.**

Die Liste der möglichen Maßnahmen ist vielfältig: Sie reicht von der „stufenweisen Wiedereingliederung“ (stufenweises Heranführen an die volle Arbeitsbelastung) über die Umgestaltung des Arbeitsplatzes z.B. durch veränderte Arbeitszeiten, der Änderung der Arbeitsabläufe bis zum Einsatz technischer Arbeitshilfen u.v.m.

Bei der Suche und Auswahl der im Einzelfall richtigen Maßnahmen stehen Ihnen externe (i. d. R. kostenfreie) Beratungsangebote zur Verfügung. Viele Maßnahmen werden zudem durch die Sozialversicherungsträger finanziell unterstützt.

Wir helfen Ihnen den für Ihren Fall richtigen Ansprechpartner und bei Bedarf das richtige Beratungsangebot zu finden.