

Warum sollten Unternehmen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einführen?

Arbeitgeber sind aufgrund von §167 SGB IX dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Erklärtes Ziel ist, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Krankheit durch geeignete Maßnahmen vorzubeugen. Die Beschäftigungsfähigkeit soll idealerweise trotz etwaiger gesundheitlicher Einschränkungen während des gesamten Arbeitslebens erhalten werden.

In Zeiten des Fachkräftemangels, bedingt durch demographische Veränderungen, das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge und das Fehlen von genügend neuen Fachkräften, wird es für Unternehmen zunehmend wichtiger, mit den vorhandenen Personalressourcen verantwortungsbewusst umzugehen und ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Von längerem, krankheitsbedingtem Fehlen sind oftmals Mitarbeiter im mittleren Lebensalter betroffen. Häufig handelt es sich neben den gelegentlichen Folgen schwerer Unfälle um chronische Erkrankungen, deren Ursachen sehr unterschiedlich sein können. Die Palette reicht von Herz-Kreislauf-erkrankungen, Muskel- und Skelett-Erkrankungen über Hauterkrankungen bis hin zu psychischen Erkrankungen einschließlich Burnout.

Nach längerer Abwesenheit kehren Mitarbeiter häufig mit Leistungseinschränkungen an den Arbeitsplatz zurück. Und trotz vieler Bemühungen von allen Seiten wird die vollständige Leistungsfähigkeit häufig nicht mehr erreicht. Fragt man nach den Gründen, so zeigt ein Blick hinter die Kulissen, dass in vielen Firmen bei häufigen Fehlzeiten viel zu lange zugeschaut wird, anstatt zu handeln und mit dem betroffenen Mitarbeiter ins Gespräch zu gehen. Dieses Vermeidungsverhalten resultiert oftmals aus Unsicherheit, aus Angst, mit seiner Einschätzung einen Fehler zu begehen, oder aufgrund mangelnder Gesprächsführungskompetenz. Der Betriebsarzt, der aufgrund seiner Fachkompetenz von Anfang an in die Gespräche eingebunden werden sollte, wird leider häufig zu spät ins Boot geholt.

Diese Verzögerung führt dazu, dass viele Betroffene zu spät Hilfsangebote von Seiten des Arbeitgebers erhalten. Da eine unbehandelte Krankheit aber nach ca. 6 Monaten oft in ein chronisches Stadium übergeht, gestaltet sich die Therapie in diesen Fällen dann wesentlich schwieriger und die Chance auf vollständige Genesung sinkt. Oftmals sind bis zu diesem Zeitpunkt psychische Probleme des Betroffenen hinzugekommen, da er sich schuldig fühlt, weil er die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht erbringen kann und andere für ihn mitarbeiten müssen. Wegen krankheitsbedingter Minderleistung ist zudem oftmals im Vorfeld das Verhältnis zu Kollegen bereits belastet. Und die Befürchtung, die Situation könnte noch verfahrenere werden, ist nicht ganz aus der Luft gegriffen.

Es ist daher wichtig, von Arbeitgeberseite frühzeitig auf den betroffenen Mitarbeiter zuzugehen, erste Krankheitsanzeichen, häufige Abgeschlagenheit bis hin zu Wesensveränderungen als Hinweis für eine mögliche körperliche bzw. psychische Erkrankung frühzeitig zu erkennen und anzusprechen. Die Vorgesetzten sollen hierbei keine Diagnosen stellen, sondern lediglich sensibel und aufmerksam gegenüber Veränderungen am Mitarbeiter sein. Das Unternehmen kann im Rahmen davon Hilfsangebote unterbreiten und frühzeitig den Betriebsarzt als kompetenten Berater und Netzwerkpartner einbeziehen. Durch gezielte Anbindung und engmaschigen Kontakt kann dadurch in vielen Fällen längere Krankheit und Arbeitsplatzabwesenheit vermieden werden.

Wenn ein Mitarbeiter dann doch länger als 6 Wochen nicht zur Arbeit gekommen ist, wird es für ihn aus psychischen Gründen immer schwieriger, zurückzukehren. Schuldgefühle mischen sich mit der Angst vor Ablehnung. Daher benötigt er die Hilfe und Unterstützung des Unternehmens, um an seinen Arbeitsplatz zurückkehren und wieder gut ins Arbeitsleben integriert werden zu können. Hilfreich ist eine stufenweise Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell durch die gesetzliche Krankenversicherung bzw. gelegentlich auch durch die gesetzliche Rentenversicherung. Da Krankengeld bis zu 78 Wochen in 3 Jahren bezahlt werden kann, fallen für den Unternehmer durch diese Maßnahme in der Regel keine Lohnkosten oder weitere Kosten durch Ausfallzeiten an. Entscheidend für das Gelingen der Wiedereingliederung ist jedoch ein wertschätzendes, authentisches Rückkehrgespräch, angestoßen durch den Vorgesetzten, der idealerweise die Kollegen im Vorfeld bereits auf das Wiederkommen des langzeitkranken Mitarbeiters vorbereitet und deren Wohlwollen abgerufen hat. Der Betriebsarzt kann bei den Gesprächsinhalten von Rückkehrgesprächen ein wertvoller Coach und Berater sein.

Aber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) greift viel früher. Bereits nach dem Verstreichen der 6 Wochen Abwesenheit, am Stück oder aufsummiert, sollte der Arbeitgeber vertreten z. B. durch den BEM-Managers (HR) mit dem betroffenen Mitarbeiter Kontakt aufnehmen. Das kann zunächst telefonisch erfolgen, um dem Mitarbeiter das Vorhaben „BEM“ und die damit verbundenen Ziele zu erläutern und für Rückfragen zur Verfügung zu stehen. Danach sollte eine schriftliche Einladung an den Mitarbeiter erfolgen. Der Brief sollte wertschätzend, einladend und in verständlicher Sprache abgefasst sein sowie sich auf ca. eine Seite Text beschränken, um dem Mitarbeiter die Teilnahme am BEM durch den Verzicht auf die Darstellung komplexer Sachverhalte leicht zu machen. Der BEM-Manager hat den Mitarbeiter über die Struktur des BEM und die fixen Teilnehmer am BEM-Arbeitskreis aufzuklären und sein Einverständnis zur Eröffnung eines BEM-Verfahrens schriftlich einzuholen. Für den fixen Teilnehmerkreis empfiehlt sich neben dem BEM-Manager, der als Moderator auftritt, ein Arbeitgebervertreter (HR), ein Betriebsrat, der Vorgesetzte, der Betriebsarzt und der Mitarbeiter selbst. Weitere Personen können optional bzw. auf Wunsch des betroffenen Mitarbeiters hinzugezogen werden. Der betroffene Mitarbeiter ist Herr des Verfahrens, d. h. entscheidet über Eröffnung, Abbruch bzw. Wiederaufnahme des BEM-Verfahrens. Das konkrete Vorgehen sollte in einer Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung mit dem Ziel der Rechtssicherheit geregelt werden, so z. B. auch, welcher Maximalzeitraum für BEM-Bemühungen gelten soll. Es empfiehlt

sich, den Betriebsarzt als Experten in arbeits- und sozialmedizinischen Themen zu den konkreten Inhalten einer BEM-Betriebsvereinbarung hinzuzuziehen.

Das erklärte Ziel eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist, den erkrankten Mitarbeiter wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren. Sollte dies trotz intensiver Bemühungen scheitern, so verlangen auch die Arbeitsgerichte im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung den Nachweis über ein BEM, also den Nachweis darüber, dass der Arbeitgeber sich redlich um die Wiedereingliederung seines Mitarbeiters bemüht und diverse Maßnahmen dazu eingeleitet hat.

In diesem Zusammenhang sei ferner angemerkt, dass nach §167 SGB IX die Rehabilitationsträger und im Falle schwerbehinderter Mitarbeiter die Integrationsämter Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern können.

Ein betriebliches Eingliederungsmanagement als Bestandteil eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements ist für alle Beteiligten eine Win-Win-Situation. Der erkrankte Mitarbeiter kann durch geeignete Maßnahmen seine Teilhabe am Arbeitsleben erhalten und die Arbeitgeber können die Expertise und Arbeitskraft ihrer langjährigen, geschätzten Fachkräfte weiter zum Wohle des Unternehmens nutzen.

Für eine Beratung zur Implementierung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) einschließlich BEM-Betriebsvereinbarung in Ihrem Unternehmen sprechen Sie uns gerne an.

ADIXUM GmbH
+49 8024 6499260
info@adixum.de
www.adixum.de