

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Information für Beschäftigte und Unternehmen



# Betriebliches Eingliederungsmanagement

## Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)

### § 84 Abs. 2 Prävention

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.

Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden.

Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

## Warum wird es eingeführt?

### Die Motive

- Erkrankte Mitarbeiter bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess unterstützen
- Langfristig die Arbeitsfähigkeit erhalten und das Know-how der Mitarbeiter sichern
- Das Betriebsklima verbessern sowie die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter steigern

**Vom betrieblichen Eingliederungsmanagement profitieren alle Beteiligten!**

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Welche Rolle spielt das Unternehmen?

## Die Aufgaben

- Gemeinsam nach Lösungen zur Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiter und zum Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit suchen
- Geeignete Maßnahmen einleiten, koordinieren und umsetzen

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wie funktioniert es?

## Die Organisation

- Der Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wird im Unternehmen abgestimmt
- Die Koordination übernimmt der Arbeitgeber bzw. der BEM-Beauftragte
- Einzelheiten können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wie ist es gesetzlich geregelt?

## Die Rechtsgrundlage

- Die rechtliche Basis bildet die seit 2004 geltende gesetzliche Präventionsvorschrift, die in § 84 Abs. 2 des Neunten Sozialgesetzbuches festgehalten ist

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wer wird unterstützt?

## Die Voraussetzungen

- Das BEM gilt für alle Beschäftigten, die wegen einer oder mehrerer Erkrankungen innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind
- Alle Arbeitsunfähigkeitstage, Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen zählen
- Fehlzeiten bei Erkrankung eines Kindes werden nicht berücksichtigt

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wer wird unterstützt?

## Die Voraussetzungen

- Die Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters ist Grundvoraussetzung für seine Teilnahme

### Wichtig

Die Teilnahme, die Angabe von Diagnosen oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit sind freiwillig

Eine Nichtteilnahme hat keine personalrechtlichen Konsequenzen



# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Was kann es leisten?

## Die Ziele

- Die Arbeitsunfähigkeit überwinden
- Die Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten
- Behinderungen und chronische Erkrankungen vermeiden
- Den Arbeitsplatz nachhaltig sichern

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Was kann es leisten?

## Mögliche Maßnahmen

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Technische Umrüstung des Arbeitsplatzes
- Veränderung in der Arbeitsorganisation
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Medizinische Rehabilitation

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wie steht es mit dem Datenschutz?

## Datenschutz und Dokumentation

- Die Sicherheit der persönlichen Daten hat oberste Priorität
- Der Umgang mit den Daten und die Dokumentation aller Aktivitäten und Maßnahmen unterliegen den Datenschutzbestimmungen

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wie steht es mit dem Datenschutz?

## Datenschutz und Dokumentation

### **Gut zu wissen:**

Nur nach ausdrücklicher Entbindung von der Schweigepflicht in jedem einzelnen Fall dürfen Dritte (z. B. Sozialversicherungsträger oder der behandelnde Arzt) persönliche Daten eines Mitarbeiters zum Zweck der Wiedereingliederung weitergeben

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Welche Vorteile bringt es?

## Vorteile für den Mitarbeiter

- Unterstützung im Genesungsprozess
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Vermeidung finanzieller Einbußen durch den Bezug von Krankengeld
- Verbesserung des Arbeitsumfeldes

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Welche Vorteile bringt es?

## Vorteile für den Mitarbeiter

- Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz
- Erhalt der Leistungsfähigkeit und Arbeitsmotivation
- Hilfen beim Ausgleich von Behinderungen
- Sicherung des Status als Arbeitnehmer

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Welche Vorteile bringt es?

## Vorteile für das Unternehmen

- Reduzierung der Ausfallzeiten
- Senkung der Lohnnebenkosten
- Verringerung des Vertretungs- und Mehraufwandes
- Stabilisierung der Arbeitsabläufe

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Welche Vorteile bringt es?

## Vorteile für den Arbeitgeber

- Verbesserung des Betriebsklimas
- Steigerung der Motivation, der Leistungsfähigkeit und der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Bindung des Know-hows der Beschäftigten



# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wie ist der Ablauf?

## Die Durchführung im Einzelfall

Kontaktaufnahme durch den BEM-Beauftragten



Einladung zum Gespräch



Erläuterungen zum BEM durch den BEM-Beauftragten



# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wie ist der Ablauf?

## Die Durchführung im Einzelfall

Einverständniserklärung des Mitarbeiters



Gemeinsame Analyse der aktuellen Situation  
und Klärung der Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit



Festlegen der notwendigen Maßnahmen



# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wie ist der Ablauf?

## Die Durchführung im Einzelfall

Abgleich des Anforderungsprofils am Arbeitsplatz  
mit der individuellen Leistungsfähigkeit



Dokumentation des Gesprächs



Organisation, Koordination und Einleitung der Maßnahmen



# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wie ist der Ablauf?

## Die Durchführung im Einzelfall

Dokumentation aller Aktivitäten



Durchführung von Erfolgskontrollen  
durch den BEM-Beauftragten



Bewertung des BEM durch den Mitarbeiter

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wer ist beteiligt?

## Mögliche interne Beteiligte

- Führungskraft
- Vertreter des Betriebs- bzw. Personalrats
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsärztlicher Dienst

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wer ist beteiligt?

## Mögliche externe Beteiligte

- AOK
- Unfallversicherungsträger
- Rentenversicherungsträger
- Agentur für Arbeit
- Integrationsamt
- Berufsbildungseinrichtung
- Gemeinsame Servicestelle

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wie kann die AOK helfen?

## Unterstützung durch Experten

- Krankengeldfallmanagement
- Reha-Beratung
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Qualitätsmanagement
- Rechtsberatung

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Nutzen Sie Ihre Chance

## Die AOK – Die Gesundheitskasse

- Wünscht viel Erfolg mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Hilft bei Fragen jederzeit gern weiter