

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):

Ein Instrument zur Gesundheitsfürsorge

Oft werden Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Wiedereingliederung (nach dem Hamburger Modell) synonym verwendet. Es handelt sich aber um zwei grundlegend verschiedene Dinge, die nur gemeinsam haben, dass sie bei Arbeitsunfähigkeiten, die länger als sechs Wochen andauern, zum Tragen kommen. Das BEM ist ein Verfahren, auszuloten wie ein Mitarbeiter wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden kann. Die Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell ist nur eine mögliche Maßnahme im Rahmen eines BEM. Hier wird mit Einverständnis des Betroffenen vom behandelnden Arzt ein Plan aufgestellt, der – über mehrere Wochen hinweg – steigende Arbeitszeiten vorsieht, um die Belastungen langsam zu steigern. Wichtig ist, dass der Mitarbeiter weiterhin krank geschrieben ist und bei Überlastung die Maßnahme jederzeit abbrechen kann. Eine Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell ist keine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Der Mitarbeiter hat nach § 618 BGB bzw. § 44 Abs. 4 SGB IX einen rechtlichen Anspruch auf diese stufenweise Wiedereingliederung.

BEM-Angebot ist verpflichtend

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet – § 167II SGB IX – **allen** Beschäftigten, die innerhalb von zwölf Monaten entweder mehr als sechs Wochen am Stück oder insgesamt mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig, egal ob mit oder ohne Bescheinigung, waren, ein BEM anzubieten. Ziel eines solchen Angebotes ist es, die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Als Arbeitgeber müssen Sie nach Überschreiten der sechs Wochen-Grenze tätig werden.

Das Angebot des Arbeitgebers ist verpflichtend, der Arbeitnehmer muss es allerdings nicht annehmen. Wenn eine Zustimmung des Mitarbeiters erfolgt, dann kann diese von ihm jederzeit zurückgezogen werden.

Sprechen Sie mit betroffenen Mitarbeitern, verdeutlichen Sie, dass Sie den Mitarbeiter nicht kontrollieren wollen, sondern, dass Sie versuchen wollen, Lösungen für die Wiederherstellung der Gesundheit zu finden.

Wenn der betroffene Beschäftigte einem BEM zustimmt, dann sollte ein Treffen aller Beteiligten stattfinden, in dem die

Notwendigkeiten besprochen werden. Manchmal reicht dann schon eine Umorganisation des Arbeitsplatzes aus. Manchmal stellt sich heraus, dass weiterführende Maßnahmen erforderlich sind. Dies können „Leistungen zur medizinischen Rehabilitation“, „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben sein. Diese Leistungen müssen dann vom Betroffenen beim zuständigen Leistungsträger (Rentenversicherung, Krankenkasse, Integrationsamt) beantragt werden. Wenn möglich, sollten Sie Ihren Mitarbeiter hierbei unterstützen. Von Seiten der Leistungsträger gibt es viele unterstützende Angebote, sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer.

Kontakt zum Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung:
Tel.: 0800 1000 453
mo – fr: 09:00 – 15:00,
E-Mail: firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de
Von der Rentenversicherung gibt es auch Leitfäden zur Umsetzung eines BEM. Diese können Sie als pdf in der Geschäftsstelle anfordern: claudia.koch@zhz.de.

Ablauf eines BEM

Ein BEM wird in der Regel in drei Schritten vollzogen:

- Informationsgespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
- ggf. Besprechung im BEM-Team,
- Vereinbarung eines konkreten Maßnahmenplans,
- Umsetzung des Plans.

BEM-Team

Hierzu gehören

- der BEM-Beauftragte
 - falls vorhanden ein Betriebsratsmitglied
 - im Falle einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung ggf. ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung
 - ggf. ein Vertreter der Gleichstellungsstelle
 - ggf. der Betriebsarzt
- Weitere Personen können je nach Bedarf und nach Zustimmung des Arbeitnehmers hinzukommen:
- Schwerbehindertenvertretung bei nicht Schwerbehinderten

Getroffene Vereinbarungen sollten schriftlich fixiert werden, um Klarheit für alle Beteiligten zu schaffen. Besonders wichtig sind Erklärungen zum Datenschutz und zur Verschwiegenheit.

Ein überaus wichtiger Punkt ist der Datenschutz. Bei einem BEM werden sensible persönliche Daten erfasst, und es muss gewährleistet sein, dass sie nicht in unbefugte Hände geraten. Der Arbeitnehmer muss während eines BEM seine Diagnose nicht dem Arbeitgeber nennen. Allerdings kann es zur Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz sinnvoll sein, zumindest Teilaspekte kundzutun. Liegt z. B. ein orthopädisches Problem vor, dann helfen vielleicht schon neue Büromöbel wie ein verstellbarer Schreibtisch oder spezielle Schreibtischstühle.

Inhalte des Erstgesprächs

Im Erstgespräch sollten bei einem prinzipiellen Einverständnis des Betroffenen folgende Fragen angesprochen werden:

- Kann und will der Mitarbeiter sich zu den Fehlzeiten äußern?
- Haben die Fehlzeiten betriebliche Ursachen?
- Hat der Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge?
- Gibt es Pläne zur Verbesserung des Gesundheitszustandes? (Therapie, Reha, Operation etc.)
- Ist mit dauerhaften Einschränkungen zu rechnen?
- Lässt sich der Arbeitsplatz umgestalten?
- Könnte der Mitarbeiter woanders eingesetzt werden?
- Gibt es einen Qualifizierungsbedarf?
- Sollten externe Maßnahmen angestrebt werden?

- eine beauftragte Person des Arbeitgebers gem. SGB IX
- eine Fachkraft für Arbeitssicherheit
- der arbeitsmedizinische Dienst
- der unmittelbare Vorgesetzte
- Personalabteilung
- Rehabilitationsträger

In kleinen und mittleren Unternehmen dürfte das Team deutlich kleiner sein, ggf. nur aus dem Chef und dem Betroffenen bestehen.

Seit Juni 2021 kann der Betroffene auch eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen (§167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

Wichtig ist in diesem Gespräch, dass eine offene Atmosphäre herrscht, dass ehrlich und vorurteilsfrei über Schwierigkeiten gesprochen wird. Vereinbarungen müssen nach einer angemessenen Zeit überprüft werden, ob sie Wirkung erzielt haben.

Konsequenzen

Wenn Sie kein BEM durchführen, dann droht Ihnen kein Bußgeld, aber im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung des Mitarbeiters erhöht sich Ihre Darlegung- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess. Auch können Sie Schadensersatzpflichtig werden, wenn eine Weiterbeschäftigung mit einem BEM möglich gewesen wäre.

Präsentismus

Eine aktuelle Studie der Pronova BKK hat gezeigt, dass viele Mitarbeiter trotz einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung arbeiten gehen. Die Studie „Arbeiten 2022“ hat festgestellt, dass von den 1.200 Befragten 9% trotz positivem Coronatest ins Büro / den Betrieb kamen. Weitere 20% sind mit anderen ansteckenden Infekten arbeiten gegangen. Bei Rückenproblemen geht fast die Hälfte weiter arbeiten. Lediglich 28% bleiben bei einer Erkrankung konsequent zu Hause und arbeiten nicht. Aus medizinischer Sicht ist es häufig besser, sich vernünftig auszukurieren, um spätere Folgeerkrankungen zu minimieren. Bei Infektionskrankheiten ist es ohnehin wenig verantwortungsbewusst gegenüber Kollegen und Kunden.



Gesetzlich ist es so, dass eine AU kein Arbeitsverbot ist. Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer vor Ablauf der AU wieder arbeiten gehen, wenn er sich gesund und fit fühlt. Ausnahmen sind natürlich Beschäftigungsverbote, bspw. für Schwangere sowie Coronaerkrankungen. Hier gelten die Corona-Verordnungen der Länder.

Als Arbeitgeber haben Sie eine Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Beschäftigten. Sie müssen arbeitsunfähige Arbeitnehmer gegebenenfalls nach Hause bzw. zum Arzt schicken. Möchte ein noch arbeitsunfähig geschriebener Mitarbeiter wieder arbeiten, müssen Sie prüfen, ob er tatsächlich arbeitsfähig zu sein scheint.

Eine Gesundheitschreibung durch einen Arzt ist nicht erforderlich.

Long Covid

Eine aktuelle Studie der Techniker Krankenkasse zeigt, dass an Long Covid Erkrankte deutlich mehr Fehlzeiten haben als nicht Betroffene. 2021 litten rund 350.000 Personen an den Folgen der Coronainfektion. Leicht Erkrankte waren durchschnittlich 90 Tage krankgeschrieben. Wer mehr als eine Woche im Krankenhaus war, wurde durchschnittlich 168 Tage krankgeschrieben. Zum Vergleich: Der Schnitt aller Versicherten der Techniker Krankenkasse liegt bei 14,6 Tagen. Die konkrete Zahl erscheint gering, aber es handelt sich nur um die mit der Diagnose Long Covid krankgeschriebenen Personen der Techniker Krankenkasse. Da die Symptome extrem unterschiedlich sind (von eingeschränkter Belastbarkeit, über extreme Müdigkeit, Konzentrationsprobleme, Atemnot sowie Kopf-, Muskel- und Gliederschmerzen), wird es eine hohe Dunkelziffer geben.

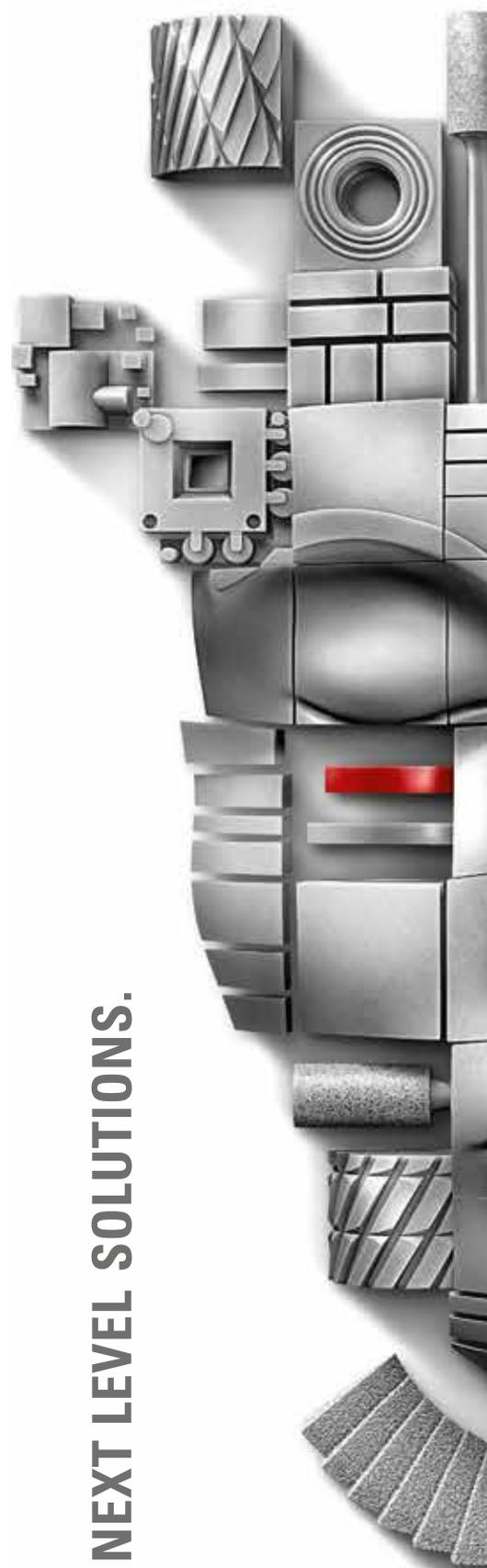
Hier sind Sie als Arbeitgeber besonders gefordert. Sie sollten auf Mitarbeiter, die an Corona erkrankt waren, besonders achten. Wenn Ihnen Veränderungen auffallen, sollten Sie umgehend tätig werden. Zum einen, um den Mitarbeiter zu schützen, zum anderen, weil nur gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter ein Gewinn für Ihr Unternehmen sind.

Es gibt bspw. einen Leitfaden von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zum „Umgang mit Long Covid“. Sie können diesen in der Geschäftsstelle als pdf bekommen: claudia.koch@zhz.de.

Fazit

Ein BEM macht Arbeit, aber es hat auch Vorteile für den Betrieb: die Kosten für Fehlzeiten (Lohnfortzahlung, Vertretungskosten) sinken, auch bleibt das Knowhow des Mitarbeiters erhalten. Arbeitnehmer profitieren durch gezielte Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit. Ggf. nutzen die Veränderungen auch (noch) gesunde Mitarbeitern. Da Mitarbeiter tendenziell immer älter werden, wird die Belegschaft durch solche Maßnahmen stabilisiert. Das Betriebsklima und das Image verbessern sich.

Ein gut durchgeführtes BEM zeigt auch eine Wertschätzung des Arbeitgebers seinen Mitarbeitern gegenüber. Nicht nur der betroffene Mitarbeiter, sondern auch die Kollegen registrieren diese Fürsorge. Ein BEM ist kein einzelnes Gespräch, sondern ein ergebnisoffenes Verfahren.



NEXT LEVEL SOLUTIONS.