



Betriebliches Eingliederungsmanagement einfach gemacht

VISION ZERO.
NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN!

Das kennen Sie sicher auch: Eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter ist für längere Zeit erkrankt. Welche Folgen hat das für die Betroffenen und die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit und für den Betrieb? Darüber herrscht zunächst meist Unsicherheit. Das muss aber nicht so sein. Vieles kann mit Hilfe des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) schon während der krankheitsbedingten Abwesenheit geklärt werden.

BEM wirft insbesondere in kleineren Betrieben Fragen auf, die oft dazu führen, dass BEM-Verfahren nicht oder nicht hinreichend umgesetzt werden. Diese beziehen sich nicht nur auf die Unsicherheit, wie der Einzelfall zu behandeln ist, sondern auch auf die notwendigen Strukturen.

Da alle Betriebe zur Umsetzung des BEM verpflichtet sind, möchten die BG RCI Sie mit dieser Schrift unterstützen.

- › Welche Partner gibt es beim BEM?
- › Wie sieht es mit dem Datenschutz aus?
- › Muss es zeitweise eine Veränderung der Aufgaben geben oder muss unter Umständen der Arbeitsplatz angepasst werden?

Das alles sind Fragen, die in der Praxis auf Sie zukommen können. Antworten auf diese und andere Fragen finden Sie in dieser Broschüre und im Internet im Fachwissen-Portal der BG RCI unter www.bgrci.de/praevention/fachwissen-portal beim Stichwort „BEM“.

Worum geht es beim BEM?

BEM ist ein Instrument, das Betrieben und Beschäftigten bei der Überwindung von hohen Fehlzeiten helfen kann. Ziel ist es, für Beschäftigte, die länger als 6 Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig waren, eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu erreichen. Darüber hinaus kann BEM helfen, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, und Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sein.

Die Ziele von BEM sind:

- › Arbeitsunfähigkeit zu überwinden
- › erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen
- › die Weiterbeschäftigung im Betrieb zu ermöglichen

Warum lohnt sich ein BEM?

BEM wirkt sich auf Betriebe positiv aus, weil es

- › Krankenstand und Fehlzeiten verringert und dadurch die Planungssicherheit für den Betrieb erhöht,
- › Kosten für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall reduziert,
- › qualifizierte Beschäftigte und damit wichtiges Wissen und Können an das Unternehmen bindet,
- › die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und damit ihre Produktivität verbessert,
- › die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen erhöht,
- › dazu beiträgt, das Image als fairer und fürsorglicher Betrieb zu fördern,
- › Rechtssicherheit schafft.

Der demografische Wandel verschärft den Wettbewerb um kompetente Mitarbeitende. Betriebe müssen sich daran messen lassen, wie sie Ihre Belegschaft beschäftigungsfähig und motiviert erhalten – auch nach längerer oder häufigerer Erkrankung.

BEM-Gespräche sind für die Beschäftigten von großer Bedeutung, da sie die Weichen dafür stellen, ob eine Lösung für ihre Weiterbeschäftigung im Betrieb gefunden wird.

Wie kann man beim BEM vorgehen?

Die nachfolgenden Tipps zeigen, welche Vorgehensweise sich in einem BEM-Verfahren bewährt hat.

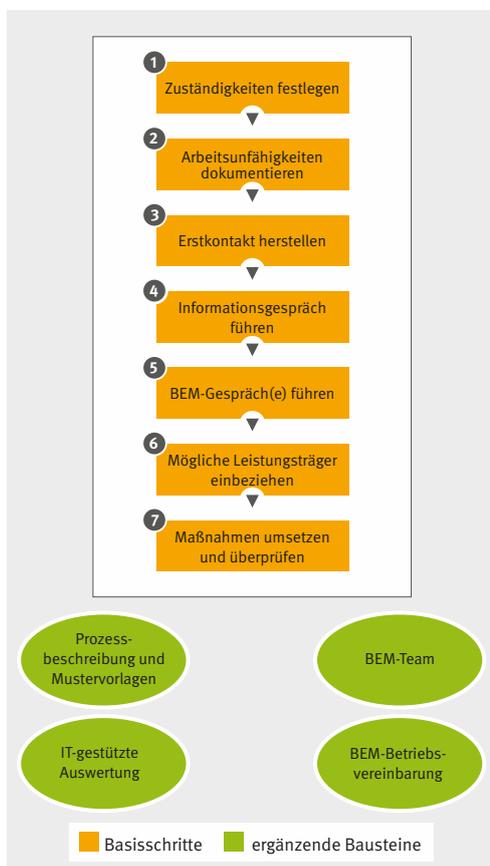


Abbildung 1: Ablauf eines BEM-Verfahrens

Bewährte Schritte beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Die Durchführung eines BEM erfolgt typischerweise durch die sinnvolle Abfolge von Einzelschritten. Diese sind fester Bestandteil eines jeden Verfahrens.

1. Festlegen, wer sich im Betrieb um BEM kümmert

Im Betrieb muss geklärt werden, wer z. B. mit der BEM-berechtigten Person Kontakt aufnimmt oder wer die erforderlichen Gespräche führt. In Kleinbetrieben kann dies die Person sein, die sich üblicherweise um Personalangelegenheiten kümmert. In größeren Betrieben hat sich die Bildung eines BEM-Teams aus Personalbereich, Betriebsrat, Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin und gegebenenfalls BEM-Beauftragtem bewährt.

2. Arbeitsunfähigkeitszeiten kontinuierlich und systematisch betrachten

Es ist wichtig, einen zuverlässigen Überblick über die Arbeitsunfähigkeitszeiten der Beschäftigten zu haben, da der Betrieb einem bzw. einer Beschäftigten das BEM anbieten muss, wenn Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate vorliegen.

Das gilt für alle Beschäftigten und ist nicht an das Vorliegen einer Schwerbehinderung gekoppelt. Auch mehrere kürzere Erkrankungen zählen dazu. Einzelne Arbeitsunfähigkeitstage ohne ärztliche Bescheinigung sowie stationäre Reha-Aufenthalte (Kuren) sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Jede neue Arbeitsunfähigkeit startet einen neuen rückblickenden Betrachtungszeitraum von zwölf Monaten. Erleichtert werden kann diese kontinuierliche Betrachtung und Dokumentation der AU-Zeiten durch den Einsatz von Personal-Softwarelösungen.

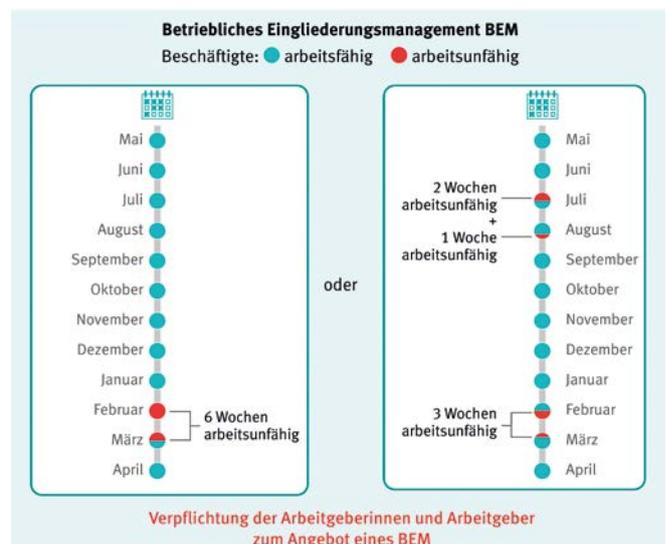


Abbildung 2: Wann muss ein BEM vom Arbeitgebenden angeboten werden?



3. Erstkontakt mit betroffenen Beschäftigten herstellen

Für die betroffene Person ist die Teilnahme am BEM freiwillig. Das BEM-Angebot bzw. das entsprechende Einladungsschreiben sollte so formuliert sein, dass es als attraktives Angebot und nicht als Drohung des Betriebes wahrgenommen wird. Oftmals wird das Angebot zum BEM nicht angenommen, weil Beschäftigte fürchten, dass sich herumspricht, unter welchen Krankheiten und Beeinträchtigungen sie leiden. Im Erstgespräch ist es deswegen wichtig zu erklären, dass alles Besprochene vertraulich behandelt und gegenseitiges Vertrauen als Basis verstanden wird. Beschäftigte dürfen zum BEM-Verfahren eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

Es darf außerdem keinesfalls der Eindruck entstehen, dass die BEM-berechtigte Person möglichst schnell wieder die Arbeit aufnehmen soll. Vielmehr geht es darum zu besprechen, auf welche Weise eine Wiederaufnahme der Arbeit denkbar ist. Dabei ist nicht relevant, welche Diagnosen gestellt wurden, sondern ausschließlich, welche Einschränkungen sich auf die Tätigkeit auswirken.

4. Informationsgespräch führen

Im Gespräch sollte von Anfang an darauf hingewiesen werden, dass das BEM ein ergebnisoffenes Verfahren ist. Dabei ist gegenseitiges Vertrauen wichtig. Es muss zunächst geklärt werden, welche aktuell und evtl. auch dauerhaft bestehenden Einschränkungen vorliegen, die die Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeiten beeinträchtigen oder sogar unmöglich machen können. Je nach Fallgestaltung sollte mit der BEM-berechtigten Person anschließend geklärt werden, wer auf dem Weg zur dauerhaften beruflichen Wiedereingliederung mitwirken könnte.

5. BEM-Gespräch(e) führen

Im Erstgespräch oder in einem Folgegespräch wird konkret geprüft, welche Maßnahmen zielführend sein können, um die Wiedereingliederung zu ermöglichen.

Neben der oder dem BEM-Berechtigten nimmt häufig der oder die unmittelbare Vorgesetzte oder eine andere Person, deren

Mitwirkung von der BEM-berechtigten Person gewünscht ist, an diesem Gespräch teil. Eine Schlüsselrolle können die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt einnehmen, die sich mit medizinischen Diagnosen auskennen und auch einen guten Überblick hinsichtlich der Anforderungen der betrieblichen Arbeitsplätze haben. Auf dieser Basis können gegebenenfalls Rückfragen an behandelnde Ärztinnen und Ärzte gestellt und krankheitsbedingte Beeinträchtigungen mit den Anforderungen der Arbeitsfähigkeit abgeglichen werden. All dies unterliegt selbstverständlich der ärztlichen Schweigepflicht.

Im Rahmen einer gründlichen Situationsanalyse sollte auch ermittelt werden, ob betriebliche Einflussfaktoren zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben und mit welchen betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann. Dabei sollte auch betrachtet werden, mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Die **Situationsanalyse** sollte insbesondere folgende Aspekte und Maßnahmen beinhalten:

- › Klärung, ob aus Sicht der oder des Beschäftigten betriebliche Ursachen für die Erkrankung vorliegen
- › Selbsteinschätzung der betroffenen Person zu den Arbeitsbedingungen
- › Beschreibung der beruflichen und gesundheitlichen Belastungen sowie der Einsatzbarkeit am Arbeitsplatz
- › Beschreibung der sonstigen Qualifikationen, Kenntnisse und Fertigkeiten
- › Gefährdungsbeurteilung prüfen
- › Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes: Auswertung vorhandener Dokumente, wie Aufgabenbeschreibungen und Arbeitsplatzanalysen
- › Arbeitsplatzbegehung

6. Mögliche Leistungsträger einbeziehen

Um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten wiederherzustellen bzw. langfristig zu erhalten, bedarf es möglicherweise auch der Beratung und Unterstützung durch Leistungsträger, insbesondere bei fehlenden innerbetrieblichen Lösungen. Wer kommt hier in Betracht?

- › Als Leistungsträger kommt beispielsweise die **BG RCI** in Betracht – allerdings nur, wenn Arbeitsunfälle und anerkannte Berufskrankheiten ursächlich für die Fehlzeiten sind. In allen anderen Fällen muss der im Einzelfall zuständige Leistungsträger ausfindig gemacht werden. Hierbei sowie bei der Koordination der einzelnen Bausteine können Betriebsärztin oder Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Disability Manager bzw. Managerin unterstützen und Hinweise geben.
- › Sollte Rehabilitationsbedarf bestehen, sind der **Rentenversicherungsträger** oder die **Agentur für Arbeit** geeignete Ansprechstellen. Der Firmenservice der gesetzlichen Rentenversicherung kann bundesweit über die E-Mail-Adresse firmenservice@deutscherentenversicherung.de oder telefonisch unter 0800 1000453 erreicht werden, z. B. für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation.

- › Bei Menschen mit Behinderung kann das **Integrationsamt** (in Bayern und Nordrhein-Westfalen führt es die Bezeichnung **Inklusionsamt**) wichtige Hilfen zur Verfügung stellen.
- › Auch die jeweilige **Krankenkasse** leistet durch die Krankengeldzahlung und die Versorgung mit Heil- und Hilfsmitteln einen wertvollen Beitrag.
- › Der **Medizinische Dienst der Krankenkassen (MDK)** kann koordinierende Aufgaben übernehmen.

Beim Finden des zuständigen Leistungsträgers sowie bei der Koordination der einzelnen Bausteine können Betriebsärztin oder Betriebsarzt sowie Fachkraft für Arbeitssicherheit oder ein Disability Manager bzw. eine Disability Managerin unterstützen und Hinweise geben.

Die Beratungsleistungen der BG RCI im Einzelnen

Die Fachleute der BG RCI

- › informieren Sie, was bei einer systematischen Einführung des BEM beachtet werden sollte,
- › beraten gemeinsam mit betrieblichen Fachleuten – zum Beispiel Betriebsarzt beziehungsweise Betriebsärztin oder Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- › unterstützen prozessbezogen bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen und machen Vorschläge zu deren Optimierung,
- › unterstützen einzelfallbezogen (z. B. bei einem Arbeitsunfall und Zuständigkeit der BG RCI) in Abstimmung mit anderen Reha-Trägern bei der Wiedereingliederung Ihrer Beschäftigten,
- › geben Hinweise zur Qualitätssicherung und Dokumentation des BEM-Prozesses oder auch in Bezug auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung,
- › qualifizieren im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsangebots (seminare.bgrci.de Seminar ERGU 0022 BEM).

7. Konkrete Eingliederungsmaßnahmen vereinbaren, Maßnahmen umsetzen und überprüfen

Um eine passgenaue Maßnahmenauswahl und -gestaltung zu erreichen, sind bei der Planung der Wiedereingliederung neben betrieblichen Faktoren auch außerbetriebliche zu berücksichtigen.

Je nach Lage des Einzelfalls können u. a. folgende Maßnahmen in Betracht kommen:

- › Maßnahmen der Gesundheitsförderung
- › Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Fortbildung
- › Maßnahmen der betriebsnahen Rehabilitation einschließlich Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung während bestehender Arbeitsunfähigkeit
- › Ausschöpfung aller Eingliederungsmöglichkeiten zum Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz
- › Angebot eines vergleichbaren Arbeitsplatzes

- › Versetzung auf einen den jeweiligen Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz, gegebenenfalls mit Anpassungsqualifizierung
- › Schaffung eines gesundheits- und fähigkeitsgerechten Arbeitsplatzes

Jeder Fall ist anders. Daher gilt immer, alle für die BEM-berechtigte Person individuellen Punkte und die betrieblichen Details zu berücksichtigen.

Ergänzende Bausteine

Im vorigen Abschnitt sind die Basisschritte eines BEM-Verfahrens vorgestellt worden. Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, weitere Bausteine zu ergänzen. Dies kann insbesondere für größere Betriebe nützlich sein, aber auch für kleine und mittlere Betriebe kann die optionale Ergänzung eines Bausteins oder mehrerer Bausteine hilfreich sein – je nach individueller Situation des Betriebes.

BEM-Team

Insbesondere in Großbetrieben, aber auch wenn BEM-Verfahren häufiger durchzuführen sind, kann es nützlich sein, die Fälle mit Zustimmung der bzw. des Betroffenen im Team zu bearbeiten.



Dieses kann beispielsweise ein Kernteam sein aus Arbeitgebervertretern und -vertreterinnen, betrieblichen Interessensvertretungen und BEM-Verantwortlichen. Alternativ ist denkbar, dass es um feste (externe) Fachleute, wie z. B. Betriebsärztinnen oder -ärzte, Fachkraft für Arbeitssicherheit, sowie ggf. Ansprechpersonen von möglichen Leistungsträgern ergänzt wird.

BEM-Betriebsvereinbarung

Eine BEM-Betriebsvereinbarung kann in Betrieben mit einem Betriebsrat sinnvoll sein, um u. a. die Ziele, Beteiligungen, Abläufe und Dokumentation der BEM-Verfahren transparent und rechtsverbindlich zu regeln.

Prozessbeschreibung und Mustervorlagen

Eine Prozessbeschreibung, die auch Teil einer BEM-Betriebsvereinbarung sein kann, legt die für die jeweiligen Schritte erforderlichen Maßnahmen fest, beispielsweise Datenerhebung, Datenspeicherung und erforderliche Unterlagen. Hierbei kann die Nutzung von Mustervorlagen helfen. Mustervorlagen finden Sie in unserem Downloadcenter (downloadcenter.bgrci.de) unter dem Suchwort KB 027.

Systematische Auswertung

Eine systematische Auswertung der durchgeführten BEM-Maßnahmen kann zu einer kontinuierlichen Verbesserung des Prozesses führen. Hierbei sind verschiedene Ebenen zu prüfen, zum einen die formale (Verfahrensablauf), dann die individuelle (individuelles Ergebnis der Maßnahme) sowie der mögliche kollektive Nutzen aus den abgeleiteten Maßnahmen.

BEM als Chance für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

Aus den getroffenen BEM-Maßnahmen kann der Betrieb auch Nutzen für die generelle Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und für die Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilung ziehen.

So kann es z. B. sinnvoll sein, zukünftig generell bei der Gestaltung von Büroarbeitsplätzen über eine Ausstattung mit höhenverstellbaren Schreibtischen nachzudenken.

Dabei sind der Datenschutz und die individuelle Fallgestaltung zu beachten.

Beispiele für BEM-Maßnahmen

Bei jedem BEM-Verfahren müssen sowohl alle individuellen Aspekte der BEM-berechtigten Person als auch die betrieblichen Bedingungen betrachtet und berücksichtigt werden. Dass es dabei oft mehr Möglichkeiten gibt, als man zu Beginn des Verfahrens vielleicht denkt, sollen die folgenden Beispiele für Maßnahmen im Rahmen von BEM-Verfahren zeigen.

Stufenweise Wiedereingliederung

Ein 46-jähriger Mitarbeiter, der als Radladerfahrer beschäftigt ist, fällt immer wieder wegen einer Schmerzsymptomatik aus, die auf einer bestehenden Hüftgelenksarthrose beruht.

Seine Aufgabe ist der Transport von gesprengtem Gesteinsmaterial mit dem Radlader aus dem Steinbruch zur Brecheranlage. Be-

sondere Probleme bereitet ihm der Einstieg in sein Fahrzeug über eine Leiter, da dabei das Bein sehr stark gehoben werden muss.

Die Arbeitsunfähigkeiten summieren sich innerhalb der letzten zwölf Monate auf deutlich mehr als sechs Wochen. Schließlich wird ein prothetischer Hüftgelenkersatz durchgeführt. Noch während der anschließenden Arbeitsunfähigkeit nimmt der Firmeninhaber Kontakt zum Beschäftigten und zum Betriebsarzt auf, um ein BEM zu planen. Ein Betriebsrat existiert in dem kleinen Betrieb nicht. Eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist nicht möglich. Als Teil des BEM wird in Abstimmung mit dem behandelnden Arzt eine stufenweise Wiedereingliederung begonnen, die vom Betriebsarzt begleitet wird. Während dieser Zeit wird eine intensive physiotherapeutische Behandlung durchgeführt, um einen sicheren Muskelaufbau zu gewährleisten. Ebenso finden regelmäßige Kontakte des Betriebsarztes am Arbeitsplatz des Mitarbeiters statt. Eine Anpassung des Arbeitsplatzes ist nicht notwendig, allerdings zieht sich die Wiedereingliederung über etwa 3 Monate hin.

Das BEM kann schließlich erfolgreich abgeschlossen werden. Der Beschäftigte kann wieder in vollem Umfang seine bisherige Tätigkeit ausüben. Firmeninhaber sowie Kolleginnen und Kollegen sind froh, dass der erfahrene Mitarbeiter wieder „an Bord“ ist.

Arbeitsplatzumgestaltung

Eine 40-jährige Bürokauffrau erleidet einen Arbeitsunfall mit Wirbelkörperfrakturen. Dabei entwickelt sich eine Rückenschmerzsymptomatik.

Besonders das längere Arbeiten am Schreibtisch bereitet Schwierigkeiten, die immer wieder zu kürzeren Arbeitsunfähigkeiten führen. Diese betragen zusammen innerhalb eines Jahres sechs Wochen, auch wenn die einzelnen Arbeitsunfähigkeiten nur jeweils einige wenige Tage ausmachen.



Die Betriebsleitung nimmt Kontakt mit dem BEM-Team des Mutterkonzerns auf, um ein BEM zu planen. Dabei wird auch der Betriebsarzt eingeschaltet mit der Fragestellung, ob ein höhenverstellbarer Schreibtisch durch die Berufsgenossenschaft bewilligt werden kann. Es wurde von ihm auch eine begleitende Physiotherapie empfohlen.

In gemeinsamen Besprechungen des BEM-Teams mit der Mitarbeiterin wird das weitere Vorgehen festgelegt. Die Beschaffung des höhenverstellbaren Schreibtisches wird ebenso wie die Physiotherapie von der Berufsgenossenschaft finanziert.

Durch die Optimierung des Arbeitsplatzes in Verbindung mit den therapeutischen Anwendungen kann schließlich erreicht werden, dass die Rückenschmerzsymptomatik deutlich gelindert wird. Weitere Arbeitsunfähigkeiten wegen der Unfallfolgen treten nicht mehr auf. Das BEM konnte erfolgreich abgeschlossen werden.

Identifizierung und Bereinigung von Konflikten

Eine Sekretärin wurde wegen Depressionen arbeitsunfähig.

Die psychotherapeutische Behandlung erfolgte in einer ambulanten Tagesklinik. Beim Wiedereingliederungsgespräch im Rahmen des BEM wurde ein über Jahre anschwellender Konflikt mit der Führungskraft offenbar. Somit bestand auch ein betrieblicher Bezug zur Erkrankung. Durch das BEM wurde daraufhin ein externes Beratungsunternehmen mit einem Unterstützungsprogramm für Unternehmen und Beschäftigte zur Konfliktlösung beauftragt (Employee Assistance Program). Durch die professionelle externe Beratung und Mediation konnten die Konflikte aufgearbeitet werden, und die Situation entspannte sich.

Stufenweise Wiedereingliederung – „Hamburger Modell“

Oftmals wird die stufenweise Wiedereingliederung (auch „Hamburger Modell“ genannt) mit einem BEM-Verfahren gleichgesetzt.

Bei der stufenweisen Wiedereingliederung geht es um die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz. Die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt erstellt als Maßnahme der Heilbehandlung gemeinsam mit dem oder der erkrankten Beschäftigten einen Stufenplan zur schrittweisen Rückkehr zur Arbeit. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung werden zuerst reduziert und dann über einen festgesetzten Zeitraum Schritt für Schritt wieder gesteigert. Voraussetzung dafür ist das ärztliche Befürworten sowie die Prognose, dass eine volle Belastbarkeit der oder des Erkrankten langfristig wieder erreicht werden kann. Mit Einverständnis der oder des Beschäftigten kann sich die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt mit der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt über die Arbeitsbelastung abstimmen.

Die stufenweise Wiedereingliederung kann somit einen Teil des BEM darstellen, betriebliches Eingliederungsmanagement geht aber mit weiteren Komponenten darüber hinaus.

Während der stufenweisen Eingliederung gelten erkrankte Beschäftigte noch als vollständig arbeitsunfähig und erhalten das volle Krankengeld.



Rechtlicher Hintergrund

BEM dient der Prävention und ist gesetzlich verankert. Seit 2004 sind alle Arbeitgebenden verpflichtet, ein BEM anzubieten (§ 167 Abs. 2 SGB IX). **Die Verantwortung zur Durchführung des Verfahrens liegt ausschließlich bei den Arbeitgebenden.**

Die BEM-Verpflichtung besteht unabhängig von der Beschäftigtenanzahl, gilt also gleichermaßen für kleine und große Betriebe.

Alle im Rahmen der BEM-Gespräche gesammelten individuellen Informationen dürfen nur für das BEM-Verfahren genutzt werden. In der Personalakte darf und sollte dokumentiert werden, dass ein BEM-Angebot gemacht und ob ein BEM-Verfahren durchgeführt worden ist sowie mit welchem Abschluss. Sensible Daten mit Gesundheitsbezug und auch Stellungnahmen von Rehabilitationsträgern sind getrennt von der Personalakte aufzubewahren. In dieser BEM-Akte können dann auch die möglichen Schweigepflichtsentsbindungen oder die Zustimmung zur Hinzuziehung von weiteren Personen, die im BEM-Verfahren beteiligt wurden, aufbewahrt werden. In der Regel muss die BEM-Akte spätestens drei Jahre nach erfolgreicher Wiedereingliederung bzw. der Beendigung eines BEM-Verfahrens vernichtet werden. Für die Erhebung, Speicherung und Weitergabe von Informationen aus dem BEM-Verfahren gilt die Datenschutzgrundverordnung.

Im Zusammenhang mit krankheitsbedingten Kündigungen kann es sich im Kündigungsschutzprozess für den Arbeitgeber nachteilig auswirken, wenn kein BEM angeboten bzw. durchgeführt worden ist.

Mustervorlagen

Mustervorlagen können die Arbeit sehr erleichtern, insbesondere in kleineren Betrieben, in denen ein BEM noch aufgebaut werden soll oder bei denen aufgrund der geringen Anzahl von Beschäftigten BEM-Verfahren nicht so häufig vorkommen.

Wir stellen Ihnen deswegen BEM-Mustervorlagen zur Verfügung, die bearbeitbar sind und an die betriebliche Situation angepasst werden können. Sie finden diese im Downloadcenter (downloadcenter.bgrci.de) der BG RCI unter dem Suchwort „BEM“.

Häufige Fragen – FAQ

Sollten nach dem Lesen dieser Broschüre Fragen offengeblieben sein, lohnt sich ein Blick in unsere FAQ-Sammlung. Hier einige Beispiele daraus:

- › Muss während einer stufenweisen Wiedereingliederung Arbeitslohn bezahlt werden?
- › Sind die Beschäftigten zur Teilnahme am BEM verpflichtet?
- › Muss ein Unternehmen Strafe zahlen, wenn kein BEM vorhanden ist?

Antworten auf diese und weitere Fragen finden Sie im Internet z. B. unter www.bgrci.de → Fachwissenportal → Arbeitsmedizin, -psychologie und Gesundheit → Betriebliches Eingliederungsmanagement.



Abbildung: Collage von Mustervorlagen

Bildnachweis:

Titelbild: iconcontrastwerkstatt/stock.adobe.com
 Abbildung 2: DGUV Information 206-031 „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM Orientierungshilfe für die praktische Umsetzung“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV), Glinkastr. 40, 10117 Berlin, www.dguv.de
 © DGUV – KonzeptQuartier GmbH

Foto Seite 3: Elnur/stock.adobe.com
 Foto Seite 4: DGUV/Scheurlen
 Foto Seite 5: DGUV/Bellwinkel
 Foto Seite 6: sdecoret/stock.adobe.com

Postfach 10 14 80
69004 Heidelberg
Kurfürsten-Anlage 62
69115 Heidelberg
www.bgrci.de

Diese Schrift können Sie über den Medienshop
unter medienshop.bgrci.de beziehen.

Haben Sie zu dieser Schrift Fragen, Anregungen, Kritik?
Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

- › Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie
Prävention, Grundsatzfragen und Information, Medien
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
- › E-Mail: medien@bgrci.de
- › Kontaktformular: www.bgrci.de/kontakt-schriften

VISION ZERO.

NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN!

Die VISION ZERO ist die Vision einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Eine umfassende Präventionskultur hat die VISION ZERO zum Ziel.

Weitere Informationen



DGUV Information
206-031: Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM¹



FBGIB-006: Betriebliches Eingliederungsmanagement in Zeiten der Coronavirus-Pandemie¹



Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)²



Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
Der Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung berät und informiert³



Seminar ERGU 022: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX⁴



Fachwissenportal der BG RCI: Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)⁵

Bezugsquellen:

- 1 publikationen.dguv.de
- 2 www.integrationsaemter.de → Infothek → Publikationen
- 3 www.deutsche-rentenversicherung.de
- 4 seminare.bgrci.de
- 5 bgrci.de/praevention/fachwissen-portal