

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Warum wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt?

Wir möchten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden allgemein „Mitarbeiter“ genannt) gesund und mit Freude ihre Arbeit ausführen. Es gibt Umstände, die Mitarbeiter jedoch für längere Zeit oder wiederholend krankheitsbedingt ausfallen lassen. Mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BEM) sollen diese Mitarbeiter Unterstützung seitens des Arbeitgebers erhalten, um möglichst zeitnah und unter gesunden Bedingungen (persönlich und am Arbeitsplatz) wieder in den Arbeitsprozess integriert zu werden. Die Durchführung des BEM ist für den Arbeitgeber zudem gesetzlich verpflichtend (SGB IX, § 84).

Das BEM gilt für alle Mitarbeiter und setzt ein, sobald die zeitliche Grenze von 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit (bezogen auf das Kalenderjahr) überschritten ist.

Die Kernfragen des Wiedereingliederungsgespräches zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter sind somit:

- 1) Wie kann die bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden werden?
- 2) Wie kann künftiger Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden?

Ob das BEM letztlich durchgeführt werden kann, hängt von der Zustimmung des betroffenen (erkrankten) Mitarbeiters ab. Sofern er eine Unterstützung durch den Arbeitgeber ablehnt, kann das BEM nicht durchgeführt werden.

Bitte nutzen Sie zur Einleitung des BEM die beigefügte Checkliste und setzen sich mit der Personalabteilung in Verbindung, die Sie beim BEM-Prozess unterstützen wird.

Checkliste Betriebliches Eingliederungsmanagement

	Fragestellungen	Anmerkungen/Aktionen
0.	Name des Mitarbeiters, Abteilung, Funktion	
1.	Ist der Mitarbeiter mindestens 6 Wochen im laufenden Kalenderjahr erkrankt?	
1.1	Handelt es sich um eine Langzeiterkrankung ?	
1.2	Handelt es sich um häufige Kurzerkrankungen ?	
2.	Information (schriftlich inkl. Aussprechen einer Einladung zum persönlichen Gespräch) an den erkrankten Mitarbeiter über die Einleitung der betrieblichen Eingliederung unter Hinweis, dass seine persönlichen Daten keinem Dritten zugänglich gemacht werden (Datenschutz!)	
3.	Hat der Mitarbeiter der schriftlichen Einladung zur Wiedereingliederung zugestimmt ?	
3.1	Ist keine Zustimmung durch den Mitarbeiter erfolgt, wird das BEM nicht weiterverfolgt und bei länger andauernder Krankheit zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal aufgegriffen.	
3.2	Bei erfolgter Zustimmung Anberaumung eines Wiedereingliederungsgespräches/Termins (Teilnehmer: Hotel Manager, betroffener Mitarbeiter, ggfs. Personalabteilung)	
3.2.1	Inhalt des Gespräches: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, seine behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden. Der Hinweis auf die Gefährdung des Arbeitsverhältnisses durch Fehlzeiten ist zulässig, um dem Mitarbeiter deutlich zu machen, dass aktive Mitarbeit am BEM in seinem eigenen Interesse ist. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie ist der aktuelle Gesundheitszustand? 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie stehen die Aussichten, dass der Mitarbeiter in absehbarer Zeit wieder genesen wird bzw. genesen sein kann und somit arbeitsfähig ist? 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ist der Mitarbeiter in der Lage, alle Tätigkeiten seiner bisherigen Beschäftigung auszuüben? >> Abgleich Anforderungs- und Fähigkeitsprofil 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falls nicht, welche Tätigkeiten darf er gemäß ärztlicher Bescheinigung nicht mehr ausüben? 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ist der Arbeitsplatz die Ursache für die Arbeitsunfähigkeit? 	

	Fragestellungen	Anmerkungen/Aktionen
	➤ Welche Maßnahmen müssen eingeleitet werden, damit er künftig und langfristig in der Lage ist, seine Tätigkeit auszuüben?	
	➤ Welche Maßnahmen müssen eingeleitet werden, um den Arbeitsplatz des Mitarbeiters anforderungsgerecht einzurichten?	
3.2.2	Ist zu erkennen, dass der Mitarbeiter grundsätzlich arbeitswillig ist?	
3.2.3	Welche Maßnahmen werden zusammen mit dem Mitarbeiter als Basis für das weitere Vorgehen und/oder für weitere Gespräche vereinbart? Beispiele: Schrittweise Wiedereingliederung mittels Hamburger Modell Erstellen einer ggfs. geänderten Job Spezifikation unter Berücksichtigung der besonderen Umstände (zusätzliche Unterstützung durch Kollegen, Berücksichtigung des Schichtdienstes, Stundenreduzierung, Änderungen am Arbeitsplatz, technische Umgestaltung) Festlegen, ob die Maßnahmen bis auf Weiteres oder begrenzt gelten	
4.	Wie sieht die zeitnahe Genesung bei Langzeiterkrankung aus? Kann die Einsatzfähigkeit voll wiederhergestellt werden, oder wird sie eingeschränkt sein? Wie wirken sich die Einschränkungen auf die weitere Arbeit aus?	
5.	Welche Ursachen liegen bei Kurzzeiterkrankungen zugrunde > betriebliche Ursachen und/oder persönliche Lebensumstände?	
6.	Analyse der Ursachen. Welche Hilfsangebote können unterbreitet werden?	
7.	Ende des BEM Das BEM ist abgeschlossen, wenn a) die Fehlzeiten dauerhaft unter die 6-Wochen-Grenze gesunken sind b) die Teilnehmer das Ende feststellen c) das Beschäftigungsverhältnis endet	
8.	Eine Grenze ist da erreicht, wo auch nach Ansicht kompetenter Berater (Betriebsarzt, Integrationsamt bei Schwerbehinderten, Krankenkassen) alle Möglichkeiten zur Wiedereingliederung des Mitarbeiters oder zur Fehlzeitenreduzierung ausgeschöpft sind.	
9.	Ggfs. Einleitung des Kündigungsverfahrens (personenbedingt wegen Langzeiterkrankung)	