

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)- Teamarbeit für mehr Gesundheit

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen.

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des Mitarbeiters zu erhalten.

Die gesetzliche Vorschrift des betrieblichen Eingliederungsmanagements richtet sich an alle Beschäftigten, nicht nur an die schwerbehinderten Mitarbeiter.

Zunächst ist festzustellen, dass diese Verpflichtung von ihrer Zielstellung her nichts grundlegend Neues beinhaltet. Schon immer waren Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um einer Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken bzw. diese nach Möglichkeit zu vermeiden. Neu am betrieblichen Eingliederungsmanagement ist der **systematische** Ansatz.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Initiative für das betriebliche Eingliederungsmanagement zu ergreifen. Das heißt, er muss zunächst mit dem betroffenen Mitarbeiter Kontakt aufnehmen. Für alle folgenden Schritte und Maßnahmen ist die Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters erforderlich. Außerdem sind der Betriebs- oder Personalrat, bei schwerbehinderten Arbeitnehmern zusätzlich noch die Schwerbehindertenvertretung, hinzuzuziehen. Im Einzelfall ist auch die Unterstützung durch externe Partner (Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste u.a.) sinnvoll.

Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle getroffen werden, sollten die folgenden Inhalte umfassen:

- Verfahrensablauf und Verantwortliche,
- Mitwirkungspflichten des Betroffenen,
- Gewährleistung des Datenschutzes,
- Ergebniskontrolle,
- Fallauswertung und
- Dokumentationsformen.

Diese Inhalte sollten in einer schriftlichen Vereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement festgelegt werden oder in eine bestehende Inklusionsvereinbarung zusätzlich aufgenommen werden.

Mögliche Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements wären z.B.:

- Veränderungen im Arbeitsablauf,
- Technische Umrüstung des Arbeitsplatzes,
- Stufenweise Wiedereingliederung,
- Psychosoziale Betreuung eines schwerbehinderten Mitarbeiters durch den Integrationsfachdienst u.a.

Der Arbeitgeber kann einem so genannten Integrationsteam die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements übertragen. Die ist jedoch nicht zwingend vorgeschrieben. Zu dem Team gehören in der Regel Arbeitgebervertreter, Betriebs- oder Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung.

Zusammenfassend geht es darum, bei längerer Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters frühzeitig und **professionell** zu handeln. Ein erfolgreiches betriebliches Eingliederungsmanagement fördert die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller

Beschäftigten. Fehlzeiten gehen zurück, Kosten sinken und bewährte Mitarbeiter bleiben somit dem Unternehmen bzw. der Dienststelle erhalten.