



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Informationen zur Umsetzung.

Was Arbeitgeber wissen sollten

Da fühl ich mich gut.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 3
Der Inhalt im Überblick	Seite 4
Teil A – Basisinformationen der IKK – betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):	
Was Sie als Arbeitgeber dazu wissen sollten	Seite 5
Teil B – Häufig gestellte Fragen zum BEM	Seite 7
Teil C – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in Handwerksbetrieben	
Einleitung des BEM durch den Arbeitgeber (Erstkontakt)	Seite 9
Das erste BEM-Gespräch	Seite 10
Die weiteren Maßnahmen im BEM	Seite 11
Der Präventionsgedanke des BEM	Seite 12
Anlagen (zum Heraustrennen)	
Anlage 1 – Hinweise zum Erstkontakt	Seite 13
Anlage 2 – Hinweise zum Erstgespräch	Seite 14
Anlage 3 – Muster für eine Vereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)	Seite 15
Anlage 4 – Mögliche Kernfragen von Fallbesprechungen	Seite 17
Anlage 5 – Muster für einen Dokumentationsbogen BEM	Seite 19

Vorwort

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für Produktivität, wirtschaftlichen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Das gilt besonders im Handwerk, da sich krankheitsbedingte Ausfälle in Klein- und Mittelbetrieben unmittelbarer auswirken als z. B. in Großbetrieben.

Vor dem Hintergrund eines sich vollziehenden demografischen Wandels werden die Unternehmen in Zukunft mit einer immer älter werdenden Belegschaft wirtschaften und arbeiten müssen. Vorbeugende Aktivitäten – wie sie von den Innungskrankenkassen im Bereich der betrieblichen Prävention durch den Auf- und Ausbau eines gezielten Gesundheitsmanagements bereits vorgehalten werden – unterstützen den Arbeitgeber bei seinen Bemühungen, die Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeiter zu erhalten.

Der Gesetzgeber hat die Bedeutung der Prävention als Element des Gesundheits- und Arbeitsschutzes mit dem „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ (BEM) im § 84 Abs. 2 SGB IX hervorgehoben und damit die

Mitverantwortung der Unternehmen für die Gesundheit der Beschäftigten auch im Sozialgesetzbuch verankert. Arbeitgeber werden danach in die Pflicht genommen, konsequent alle Möglichkeiten zu nutzen, die Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern zu beenden bzw. diese gar nicht erst eintreten zu lassen.

Angesichts eines im § 84 Abs. 2 SGB IX nur grob umrissenen Rahmens des BEM bleiben viele Fragen unbeantwortet. Was ist das BEM konkret, an wen richtet es sich, wer ist zu beteiligen, und wie ist es umzusetzen? Diese Infobroschüre soll zu mehr Transparenz beim Thema BEM beitragen und mit dem Aufzeigen konkreter Unterstützungsangebote der IKK verdeutlichen, dass gerade die Kleinbetriebe und mittelständischen Unternehmen im Handwerk auch beim BEM auf die IKK als verlässlichen und kompetenten Partner an ihrer Seite setzen können.

Ihre

IKK classic

Der Inhalt im Überblick

Jeder Arbeitgeber ist seit 2004 gesetzlich verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Einen ersten Überblick darüber, was Arbeitgeber zum BEM wissen sollten, haben wir als Basisinformation zusammengefasst.

Unsere Empfehlung

Informieren Sie sich in den IKK-Basisinformationen über das „Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)“, Teil A.

Wenn Sie sich näher mit der Thematik beschäftigen wollen, finden Sie in unserem Fragen- und Antwortenteil – Antworten auf häufig gestellte Fragen.

Unsere Empfehlung

Informieren Sie sich im Teil B über Antworten auf „Häufig gestellte Fragen zum BEM“. Darüber hinausgehende Fragen beantworten wir gerne individuell.

Das BEM muss sich an den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen orientieren und daran ausgerichtet werden. Es wird in einem Großunternehmen anders aussehen als in einem mittelständischen Betrieb oder in einem kleinen Handwerksunternehmen. Das BEM ist folglich immer ein individuelles Verfahren, das möglichst genau die Prozessschritte umfasst, die erforderlich sind, um im Einzelfall die Ziele zu erreichen. Dabei unterstützen wir Sie gerne mit unserem Know-how.

Unsere Empfehlung

Welche Unterstützung Sie von der IKK erwarten können, erfahren Sie in Teil C „Betriebliches Eingliederungsmanagement in Handwerksbetrieben – die IKK begleitet Sie Schritt für Schritt“.

Was Sie als Arbeitgeber dazu wissen sollten

Bereits seit Mai 2004 ist jeder Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Das bedeutet, dass Sie sich für Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, aktiv für die Eingliederung in den Betrieb einsetzen müssen. Dabei spielt es keine Rolle, ob eine oder mehrere verschiedene Erkrankungen Ursache für die Arbeitsunfähigkeit sind.

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, dass der Arbeitgeber aktiv wird, um weiteren krankheitsbedingten Ausfällen vorzubeugen und hilft, die Gesundheit des Mitarbeiters dauerhaft zu stärken. So hilft das betriebliche Eingliederungsmanagement sowohl dem Beschäftigten als auch Ihnen als Arbeitgeber.

Hierzu benötigen Sie natürlich Informationen und Strukturen, die Ihnen helfen, in einem Fall wiederholter oder längerer Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten Lösungen zu finden. Die IKK unterstützt Sie gerne

dabei, denn gerade für kleine Unternehmen ist diese Situation schwierig.

Sobald ein Beschäftigter innerhalb von zwölf Monaten mehr als 42 Tage krank ist, müssen Sie als Arbeitgeber aktiv werden.

Der 1. Schritt

Einverständnis des Beschäftigten einholen und dies schriftlich bestätigen lassen.

Sprechen Sie mit dem kranken Mitarbeiter. Er muss sich nämlich unbedingt damit einverstanden erklären, dass Sie im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements tätig werden. Klären Sie ihn über die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements auf und auch darüber, welche persönlichen Daten hierbei von anderen beteiligten Stellen (z. B. Betriebsarzt oder Berufsgenossenschaft) verwendet werden müssen. Lassen Sie sich die Einwilligung schriftlich bestätigen. Das dient Ihrer rechtlichen Absicherung.



Der 2. Schritt

Analysieren Sie die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit.

Ein wichtiger Schritt im Eingliederungsmanagement ist die Analyse:

Was sind die Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit? Liegen sie im privaten Bereich? Welche Rolle spielen die Bedingungen am Arbeitsplatz? Für diese Analyse kann es notwendig sein, dass Sie nicht nur mit dem Beschäftigten reden, sondern weitere Unterstützung hinzuziehen.

Der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, ggf. die Integrationsfachdienste, die Berufsgenossenschaft, die Kreishandwerkerschaften... Sie alle sind Partner, die Ihnen zur Seite stehen können. Fragen Sie die IKK, wen Sie am besten ins Boot holen.

Der 3. Schritt

Was wird Ihr Mitarbeiter künftig noch leisten können?

Reden Sie mit dem Beschäftigten (nicht nur über ihn), und klären Sie, was er sich künftig noch am Arbeitsplatz zutrauen möchte und auch kann. Nutzen Sie auch die Kompetenz der beteiligten Experten, um die Leistungsfähigkeit Ihres Mitarbeiters richtig einzuschätzen.

Der 4. Schritt

Entwickeln Sie Maßnahmen, und halten Sie die Planungen und deren Umsetzung schriftlich fest.

Die Liste der möglichen Maßnahmen ist lang: Sie reicht von der Umgestaltung des Arbeitsplatzes über die Anschaffung von Hebehilfen oder von Schutzkleidung, veränderte Arbeitszeiten, ein Hebe- und Tragetraining bis zum Wiedereinstieg über die „stufenweise Wiedereingliederung“ usw.

Alle diese Aktivitäten werden sich positiv auf die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten auswirken. Beteiligen Sie ihn auch hier. Er wird die Maßnahmen umso aktiver mitmachen, wenn sie nicht „verordnet“, sondern mit ihm gemeinsam entwickelt wurden. Erkundigen Sie sich bei der IKK und den beteiligten Partnern nach Unterstützungsmöglichkeiten. Sie erstrecken sich von der Beratung bis hin zu finanziellen Hilfen.

Halten Sie die vorgesehenen Lösungen schriftlich fest, und dokumentieren Sie auch, wenn etwas erledigt ist.

Der 5. Schritt

Überprüfen Sie den Erfolg Ihres betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Hat sich Ihr Engagement gelohnt? Sprechen Sie nach einiger Zeit mit Ihrem Beschäftigten, und bewerten Sie gemeinsam den Erfolg Ihres Eingliederungsmanagements.

Häufig gestellte Fragen zum BEM

Muss ein BEM nur für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen durchgeführt werden?

Nein, die gesetzliche Verpflichtung gilt für alle Beschäftigten, auch für Teilzeitkräfte, unabhängig von der wöchentlichen Stundenzahl.

Welche „Vorerkrankungen“ sind zu berücksichtigen?

Laut gesetzlicher Regelung sind Mitarbeiter in das BEM einzubeziehen, die in den letzten zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Diese Anknüpfung an Vorerkrankungen als auslösender Faktor für die Durchführung des BEM ist vor dem Hintergrund der übergeordneten Zielsetzung des BEM zu sehen, die Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz durch mehr Verbindlichkeit und klare Aufgabenzuweisung zu fördern. Sie sollte nicht – wie ansonsten bei Sozialleistungen üblich – als exakt definierte Voraussetzung für einen Anspruch (des Mitarbeiters) auf Durchführung des BEM oder eine Verpflichtung (des Arbeitgebers) zur Durchführung des BEM interpretiert werden. Von daher sollten bei der Beurteilung der Frage, welche Beschäftigten in das BEM einzubeziehen sind, keine überzogenen Anforderungen an die Prüfung der Sechswochen- oder Jahresfrist gestellt werden. Der Sinn und Zweck der Regelung gebietet es, dass der Arbeitgeber das BEM in einschlägigen Fällen auch dann anbietet, wenn nicht exakt 42 Arbeitsunfähigkeitstage vorliegen oder die Jahresfrist vor der sechsten Woche abgelaufen ist, zumal das BEM ohnehin die Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters voraussetzt.

Auch sollten relevante Zeiten ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und Zeiten mit Arbeitsunfähigkeit wegen Rehabilitationsmaßnahmen einbezogen werden.

Muss jeder Arbeitgeber ein BEM durchführen?

Das Gesetz trifft keine Differenzierungen etwa nach der Größe des Betriebes oder der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Deshalb sind alle Arbeitgeber verpflichtet, BEM mit ihren Beschäftigten durchzuführen.

Ist die Einrichtung einer Interessenvertretung oder Schwerbehindertenvertretung Voraussetzung für das BEM?

Die Durchführung von BEM ist nicht davon abhängig, ob eine Interessenvertretung gewählt wurde. Gleiches gilt, wenn keine Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde.

Kann ein BEM auch ohne die Zustimmung der betroffenen Person durchgeführt werden?

Nein, die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers ist für die Durchführung eines BEM zwingend erforderlich. Es ist daher sinnvoll, den Arbeitnehmer zunächst darüber zu informieren, warum der Arbeitgeber nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit an ihn herantritt, welches Ziel dies hat und wer in dem Verfahren beteiligt werden soll. Die Zustimmung muss nicht sofort erteilt werden. Sie kann auch erst später erfolgen. Allerdings können so lange keine weiteren Schritte im BEM-Prozess eingeleitet werden. Dies birgt das Risiko, dass bestimmte Maßnahmen nicht mehr umgesetzt werden können. Die Zustimmung des Mitarbeiters kann im laufenden BEM jederzeit wieder zurückgezogen werden.



Muss die Diagnose/Erkrankung offengelegt werden?

Nein. Allerdings können wirksame Maßnahmen in der Regel nur ergriffen werden, wenn die am BEM Beteiligten über alle derzeitigen oder dauerhaften Einschränkungen, die aufgrund der Erkrankung am Arbeitsplatz bestehen, informiert werden. Möchte der Arbeitnehmer über die Art seiner Erkrankung nicht sprechen, kann dies einer fehlenden Zustimmung zum BEM gleichkommen.

Welche Folgen hat es für die betroffene Person, wenn sie die Durchführung eines BEM ablehnt?

Wird die Durchführung eines BEM nicht gewünscht, so hat dies keine unmittelbaren Konsequenzen. Die Entscheidung gegen ein BEM muss auch nicht begründet werden. Die Ablehnung eines BEM kann jedoch negative Folgen haben, falls es zu einer krankheitsbedingten Kündigung kommt. Der betroffene Mitarbeiter wird sich in einem eventuellen Arbeitsgerichtsverfahren dann nicht darauf berufen können, dass ein BEM nicht durchgeführt wurde und entsprechende Anpassungen des Arbeitsplatzes nicht wenigstens versucht wurden.

Welche Konsequenzen hat es für den Arbeitgeber, wenn er die Durchführung eines BEM nicht einleitet?

Unmittelbar gibt es keine Sanktionen. Ob eine krankheitsbedingte Kündigung, die ohne Durchführung eines BEM ausgesprochen wurde, bei einem Arbeitsgerichtsverfahren als unverhältnismäßig und damit als sozialwidrig angesehen wird, bleibt abzuwarten.

Bisher ist die Rechtsprechung in diesem Punkt noch nicht eindeutig. Umso wichtiger ist es aus Sicht des Arbeitgebers, die Durchführung des BEM lückenlos zu dokumentieren.

Welche Vorteile bringt das BEM?

Das BEM soll zu einer Verringerung von Fehlzeiten bei dem betroffenen Beschäftigten beitragen und ggf. krank machende Faktoren im Betrieb identifizieren, die sich auch auf andere Mitarbeiter auswirken können. Rein betriebswirtschaftlich betrachtet, kann damit eine Senkung der Fehlzeiten zu einer Kostenersparnis führen. Das BEM ist darüber hinaus geeignet, in Zeiten, in denen demografisch bedingt die Mitarbeiter in den Betrieben immer älter werden, mögliche Rehabilitationsbedarfe frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen einzuleiten. Auf diese Weise kann die Gesundheit erfahrener Mitarbeiter stabilisiert werden, sodass sie dem Betrieb mit ihrer Kompetenz und Erfahrung erhalten bleiben. Und schließlich kann das BEM zu einer Verbesserung des Betriebsklimas und des Images eines Arbeitgebers beitragen, wenn die Mitarbeiter erkennen, wie ein verantwortungsvoller Betrieb mit älteren und gesundheitlich beeinträchtigten Kollegen umgeht. Das BEM kann damit zu einem Gewinn für alle Beteiligten im Betrieb werden. Hinzu kommt, dass den Rehabilitationsträgern auch das Recht eingeräumt ist, die Einführung des BEM durch eine Prämie oder einen Bonus zu fördern.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in Handwerksbetrieben

Einleitung des BEM durch den Arbeitgeber (Erstkontakt)

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, so hat der Arbeitgeber das BEM einzu-

leiten. Der Impuls für die Durchführung eines BEM muss – so der gesetzliche Auftrag – vom Arbeitgeber ausgehen. Er ist letztlich auch für die Koordinierung und Dokumentation des Gesamtprozesses verantwortlich.

BEM mit der IKK – ganz praktisch

Für die erfolgreiche Einleitung des BEM ist es von entscheidender Bedeutung, dass eine vertrauensvolle Atmosphäre zwischen Arbeitgeber und betroffenem Mitarbeiter hergestellt wird. Nur dann wird der Beschäftigte seine zwingend notwendige Zustimmung zur Einleitung des BEM geben. Wir haben als Hilfestellung deshalb einige Hinweise zur Zielsetzung und Gestaltung des Erstkontaktes zusammengestellt.

Natürlich unterstützt die IKK den Arbeitgeber auch bei der Klärung der Frage, ob die maßgeblichen Voraussetzungen zur Durchführung eines BEM im konkreten Einzelfall vorliegen und er damit aktiv werden muss.



Die „Hinweise zum Erstkontakt“ in Anlage 1 informieren über Dinge, die beachtet werden sollten.

Das erste BEM-Gespräch

Anknüpfend an den Erstkontakt, sind im Rahmen des ersten Gesprächs, an dem ggf. auch andere interne Partner des BEM (z. B. Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreter, Betriebsarzt, Personalchef) teilnehmen sollten, die Ausgangssituation zu klären und die Rahmen-

bedingungen des weiteren Vorgehens festzulegen, sofern der Mitarbeiter der Einleitung des BEM zustimmt. Zur rechtlichen Absicherung wird empfohlen, die Zustimmung des Mitarbeiters schriftlich bestätigen zu lassen.

BEM mit der IKK – ganz praktisch

Die wesentlichen Funktionen des ersten Gesprächs liegen darin, die ausdrückliche Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters zur Durchführung des BEM zu erhalten, alle am BEM Beteiligten auf den gleichen Informationsstand zu bringen, erste Analysen zu den möglichen Ursachen der Arbeitsunfähigkeit durchzuführen und das weitere Vorgehen zu planen. Wir haben hierzu einige **Hinweise** zusammengestellt.

Die am BEM Beteiligten benötigen eine ausreichende Datengrundlage, um die notwendigen Maßnahmen abschätzen zu können. Neben den medizinischen Diagnosen über die Arbeitsunfähigkeit werden Daten zur Aufklärung von Krankheitsursachen im Betrieb und Informationen zu den gesundheitsbedingten Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten des betroffenen Mitarbeiters benötigt.

Dabei sind Befürchtungen auszuräumen, dass sich der Mitarbeiter mit der Offenlegung persönlicher Daten über die gesundheitliche Situation selbst schadet. Dies setzt neben der Schaffung einer Vertrauenskultur im Betrieb durch Information, Kooperation und Transparenz, die Beachtung datenschutzrechtlicher Belange voraus. Der Schutz der persönlichen Daten – beschränkt auf die im BEM unmittelbar Beteiligten – sollte schriftlich garantiert und Bestandteil der „Zustimmungserklärung“ werden. Wir haben hierfür ein **Muster** beigelegt.

Sofern bereits klar ist, dass eine Beteiligung der IKK sinnvoll ist und von dem Arbeitgeber und dem betroffenen Mitarbeiter gewünscht wird, ist in Absprache ggf. auch die Moderation des Erstgesprächs durch die IKK möglich.



Wichtig

Der Gesamtprozess sollte aus Gründen der Transparenz, zur Sicherung der verabredeten Maßnahmen, zur Feststellung des Erfolgs der Maßnahmen und nicht zuletzt aus Gründen der Rechtssicherheit dokumentiert werden. Aus dieser Dokumentation könnten auch wichtige Impulse für das Gesundheitsmanagement im Betrieb, also über den Einzelfall hinaus, resultieren.

Die weiteren Maßnahmen im BEM

Im weiteren BEM-Prozess loten die Beteiligten gemeinsam aus, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz

erhalten werden kann. Hierzu kann es insbesondere bei komplexeren Fallgestaltungen, in denen auch Leistungen z.B. anderer Reha-Träger erforderlich sind, sinnvoll sein, neben der IKK auch weitere externe Partner unmittelbar einzubeziehen.

BEM mit der IKK – ganz praktisch

Fallbesprechungen

Die Maßnahmen im Rahmen des BEM werden zumindest bei komplexen Fällen im Rahmen von Fallbesprechungen zu analysieren und zu planen sein. Dabei bietet sich die enge Kooperation mit der IKK an, denn die Innungskrankenkassen verfügen über strukturelles und organisatorisches „Know-how“, um Arbeitsunfähigkeitsprozesse auch im Sinne der Erhaltung des Arbeitsplatzes zu steuern und zu koordinieren. Was kann die IKK konkret für Arbeitgeber tun?

Verknüpfung des BEM mit dem Arbeitsunfähigkeits-Fallmanagement der IKK

Im Rahmen des Arbeitsunfähigkeits-Fallmanagements der IKK werden Arbeitsunfähigkeitsprozesse so gesteuert, dass erkrankte Arbeitnehmer möglichst früh wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden. So stellt die IKK erforderliche medizinische Rehabilitationsleistungen zur Verfügung und kümmert sich darum, dass notwendige Reha-Maßnahmen anderer Leistungsträger eingeleitet werden.

Mit der stufenweisen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess werden Arbeitnehmer – entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit – schrittweise an die Arbeit herangeführt. Das Arbeitsunfähigkeits-Fallmanagement der IKK und das BEM des Arbeitgebers verfolgen damit die gleichen Ziele. Ein Grund mehr für die Zusammenarbeit mit der IKK.

Medizinische Kompetenz der IKK

Für die Durchführung des BEM wird es – neben der Prüfung des Rehabilitationsbedarfs und der Auswahl sonstiger sinnvoller medizinischer Maßnahmen – von entscheidender Bedeutung sein, das ggf. auf Dauer eingeschränkte Leistungsvermögen des betroffenen Mitarbeiters exakt einzuschätzen, um bewerten zu können, ob der bisherige Arbeitsplatz noch ausgefüllt werden kann bzw. ob Arbeitsplatzanpassungen erforderlich sind. Die IKK verfügt mit ihrem Medizinischen Dienst über die für diese Feststellungen notwendige medizinische Kompetenz.

IKK-Service im Reha-Geschäft

Sofern im Rahmen des BEM spezifische Leistungen der Rehabilitation erforderlich werden, bietet die IKK einen besonderen Service. Arbeitgeber können sich in allen Fragen der Rehabilitation unmittelbar an die IKK wenden, unabhängig davon, um welche Leistungen es sich handelt und ob die IKK selbst oder ein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist. Neben den medizinischen Rehabilitationsleistungen der Kranken- oder Rentenversicherung sind für das BEM insbesondere berufl-fördernde Leistungen im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben von Interesse, so z.B. Umgestaltung des Arbeitsplatzes, berufliche Weiterbildung oder Ausbildung, Arbeitsassistenten sowie Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb. Die IKK sorgt dafür, dass spezifische Leistungsanträge rechtzeitig gegenüber der richtigen Stelle gestellt werden, und koordiniert ggf. notwendige Maßnahmen.

Der Präventionsgedanke des BEM

Das BEM geht vom Einzelfall aus. Die konkrete Umsetzung sollte sich darauf allein jedoch nicht beschränken. Die Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters kann betriebliche Ursachen haben, die auch bei anderen Kollegen zu Arbeitsunfähigkeit führen können. Insofern kommt der Analyse der Erkrankung und ggf. der

Entwicklung präventiver Strategien im betrieblichen Arbeitsprozess eine besondere Bedeutung zu. Aus den Erfahrungen im Einzelfall können sich somit wichtige allgemeine Erkenntnisse und Maßnahmen für den Betrieb ableiten, die bereits so früh ansetzen sollten, dass längere oder wiederholte Arbeitsunfähigkeit gar nicht erst entsteht.

BEM mit der IKK – ganz praktisch

Das Präventionsangebot der IKK für Arbeitgeber

Die IKK setzt mit ihren Präventionsangeboten bereits früher an, indem sie anbietet, Belastungssituationen im Betrieb grundlegend zu analysieren und Veränderungsprozesse ggf. zu moderieren, zu trainieren und zu fördern. Und dies in Form von maßgeschneiderten Angeboten für die jeweiligen Handwerksbetriebe. Denn ob Bauhandwerker, Gebäudereiniger, Bäcker, Fleischer oder Kfz-Mechaniker – die berufsbedingten Risiken für die Gesundheit sind in jedem Handwerkszweig und in jedem Unternehmen anders.

Die Bausteine von IKK Fit im Betrieb:

- **Analyse der Gesundheitssituation**

Untersuchung der Arbeitsbelastungen im Betrieb und Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten der Beschäftigten im Branchenvergleich;

- **Zirkel**

Moderierter Gesprächskreis, in dem sich die Mitarbeiter über Arbeitsbelastungen austauschen und nach Lösungsansätzen suchen;

- **Workshops und Trainings**

Je nach den Erkenntnissen aus der Analyse und den Ergebnissen des Zirkels werden auf den individuellen Bedarf abgestimmte Trainings aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, Kommunikation und Stressbewältigung durchgeführt.

Hinweise zum Erstkontakt

Zielsetzung und Gestaltung

Die Frage, ob ein BEM überhaupt und mit Erfolg durchgeführt wird, ist entscheidend von der Zustimmung und Kooperationsbereitschaft des Mitarbeiters abhängig. Von daher ist es wichtig, dass es bei der ersten Kontaktaufnahme gelingt, eine ausreichende Vertrauensbasis herzustellen. Dies setzt Transparenz und ausführliche Information voraus. Wichtig ist, dass bei der Kontaktaufnahme – sofern sie am Arbeitsplatz erfolgt – Ver-

traulichkeit gewahrt bleibt und der Mitarbeiter sich nicht überrumpelt fühlt. Für das Gespräch sollte dazu die Örtlichkeit so gewählt werden, dass es dabei zu keiner Störung kommt. Eine vergleichbar persönliche und vertrauenserverweckende Basis sollte auch bei telefonischer oder schriftlicher Kontaktaufnahme angestrebt werden, indem die Thematik schrittweise angegangen und der Eindruck vermieden wird, der Mitarbeiter würde unter Druck gesetzt.

Mögliche Inhalte des Erstkontaktes

- Erste kurze Informationen über das BEM;
- gemeinsames Interesse an der Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und der Wiederherstellung der Gesundheit darstellen;
- Bedeutung der Bereitschaft zur Mitarbeit herausstellen. Ohne Zustimmung geht nichts;
- Klärung des grundsätzlichen Interesses des Mitarbeiters an der Durchführung eines BEM. Aber: Dem Mitarbeiter Zeit geben. Noch keine Entscheidung einfordern;
- ggf. Vereinbarung eines Erstgesprächs.

Hinweise zum Erstgespräch

Zielsetzungen und mögliche Inhalte des Erstgesprächs

An dem Erstgespräch sollten alle internen Partner des Betriebes, die am BEM beteiligt werden sollen (zumindest in größeren Betrieben z. B. Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsarzt, Personalchef), teilnehmen.

Wesentliche Inhalte

- Über das BEM informieren und damit alle Beteiligten auf den gleichen Stand bringen.
- Vertrauen des betroffenen Mitarbeiters aufbauen. Dazu ist insbesondere Transparenz erforderlich. Sinnvoll ist es, sich deshalb auf die Protokollierung der Gesprächsinhalte und vereinbarten Maßnahmen zu verständigen. Dies dient auch der Schaffung von Verbindlichkeit und rechtlichen Absicherung.
- Das erste Ziel besteht darin, die Bereitschaft des Mitarbeiters zur Mitwirkung am BEM zu erreichen. Das Einverständnis sollte schriftlich festgehalten werden.
- Nach erfolgter Zustimmung sollte eine erste Analyse der möglichen Gründe für die Erkrankung erfolgen. Könnten die Ursachen im privaten/persönlichen oder eher im betrieblichen Bereich liegen?
- In Abhängigkeit davon sollten erste Lösungsansätze entwickelt und die betrieblichen Möglichkeiten (ggf. zur Arbeitsplatzumgestaltung, Veränderung von Arbeitsabläufen, Veränderung von Arbeitszeiten, alternative Arbeitsplatzangebote) eingeschätzt werden.
- Klärung, ob andere externe Partner zu beteiligen sind.
- Planung konkreter Maßnahmen und der nächsten Schritte.

Muster für eine Vereinbarung zum betrieblichen Eingliede- rungsmanagement (BEM)

Mitarbeiter/-in:

Betrieb/Arbeitgeber:

Weitere Beteiligte des BEM:

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin stimmt der Durchführung des BEM zu und willigt ein, dass die Daten, die im Rahmen des BEM erhoben werden, (ausschließlich) den am BEM Beteiligten bekannt gemacht werden.

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin ist darüber informiert, dass die am BEM Beteiligten zur Wahrung des Datengeheimnisses verpflichtet sind.

Eine Weitergabe von Daten an Dritte (wie z. B. Leistungserbringer im Bereich der Rehabilitation) erfolgt nur nach vorheriger Zustimmung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin.

Ort, Datum

Mitarbeiter/-in

Ort, Datum

Betrieb

Mögliche Kernfragen von Fallbesprechungen

Kernfragen

- Über welche Leistungsfähigkeit verfügt der Mitarbeiter aktuell und – ggf. davon abweichend – voraussichtlich auf Dauer?
- Ist eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsprozess in Bezug auf den alten Arbeitsplatz voraussichtlich erfolgversprechend?
- Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen des Mitarbeiters verbessert werden?
- Können Arbeitsbelastungen verringert werden (durch organisatorische Veränderungen, Technikeinsatz etc., Veränderung der Arbeitszeit)?
- Sofern ein Einsatz am alten Arbeitsplatz nicht erfolversprechend ist: Verfügt der Mitarbeiter über Fähigkeiten, die ihn für andere Aufgaben qualifizieren?
- Gibt es andere geeignete Einsatzmöglichkeiten für den Mitarbeiter im Betrieb? Besteht diesbezüglich Qualifizierungsbedarf?
- Wären externe Maßnahmen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation oder sonstige Leistungen zur Teilhabe sinnvoll?

Muster für einen Dokumentationsbogen BEM

Name: _____

Vorname: _____

Vollzeit/Teilzeit: _____

Geburtstag: _____

Betriebszugehörigkeit: _____

Ausbildung: _____

Tätigkeiten im Unternehmen: _____

Fehlzeiten: _____

Ärztlich bestätigte Leistungseinschränkungen:

BEM-Erstkontakt am:

BEM-Erstgespräch am:

Einverständniserklärung für BEM liegt vor:

Die anderen am BEM Beteiligten wurden über ihre Verpflichtung zur
Wahrung des Datengeheimnisses belehrt:

Vereinbarte Maßnahmen:

Datum	Maßnahme	Ergebnis

Notizen

[illegible]

Notizen

[illegible]

Herausgeber:
IKK classic, www.ikk-classic.de

Druck und Verlag
Wende Verlag Moderne Medien, Postfach 11 04 30, 50404 Frechen
www.ikk-shop.de, info@wende-verlag.de

Redaktion:
PD Dr. med. W. Hummerich, Köln

Best.-Nr. 4041 (12.10) – Wende Verlag, Frechen

Kostenlose Service-Hotline: 0800 455 1111