

Berufsverband
Deutscher
Psychologinnen
und Psychologen

Kraftige
Gesundheitslehre:

(Natur)heilkunde, Homöopathie

Gesundheitsmangelment:

Erhaltung und Ausbau der Ges

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederherstellen, erhalten und fördern

Betriebliches Eingliederungsmanagement – was ist das eigentlich?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist gesetzlich vorgeschrieben (§ 84 (2) SGB IX). Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres mindestens sechs Wochen arbeitsunfähig waren (entweder fortlaufend oder in kürzeren Krankheitsepisoden), soll der Betrieb bei ihrer Eingliederung unterstützen. Das Verfahren ist für die Betroffenen freiwillig: Sie sollen selbst entscheiden können, ob sie das BEM in Anspruch nehmen möchten, ohne negative Konsequenzen seitens des Betriebs fürchten zu müssen. Wie der Eingliederungsprozess genau läuft, wird individuell angepasst an den jeweiligen Fall entschieden. Vorab sollte aber festgelegt sein, wer die Beteiligten des Verfahrens im Unternehmen sein sollen.

Beispiel: Ein Mitarbeiter einer Bank war wegen einer Depression acht Wochen arbeitsunfähig. Wie kann er jetzt wieder in seiner Firma eingesetzt werden, ohne erneut zu erkranken?



Wann und warum sollte BEM im Unternehmen eingeführt werden?

Jedes Unternehmen wünscht eine geringe Fluktuation, höhere Wettbewerbsfähigkeit, ein gutes Image und möchte Fehlzeiten von Mitarbeitern vermeiden. Das betriebliche Eingliederungsmanagement hilft sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern, indem die Arbeitsfähigkeit bald wiederhergestellt wird.

Auf lange Sicht wird dadurch nicht nur die Zufriedenheit, sondern auch die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter gefördert. Darüber hinaus liefert ein fest etabliertes und bewährtes Eingliederungsverfahren im Unternehmen wichtige Daten rund um Krankheit und Gesundheit. Vor allem die Beteiligten eines BEM-Prozesses können genau einschätzen, wo die jeweiligen Belastungen im Betrieb entstehen und wie man sie am besten lösen kann. Daraus folgt eine enge Verzahnung mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement: Ursachen für gesundheitliche Probleme werden erkannt und Lösungen entwickelt.





Wie verläuft ein typischer BEM-Prozess?

Als erstes sollte gemeinsam mit der Geschäftsleitung, dem Betriebs- oder Personalrat und der Personalabteilung eine Betriebsvereinbarung zum BEM getroffen werden. Der Ablauf muss festgelegt werden, und es muss entschieden werden, wer im Eingliederungsprozess die Gespräche mit den erkrankten Mitarbeitern führen wird: die zuständigen Führungskräfte oder zum Beispiel die Personalabteilung.

Arbeitnehmer reagieren oft mit verständlichen Ängsten auf einen geplanten BEM-Prozess. Alle Beteiligten sollten deshalb sensibel mit ihnen umgehen und signalisieren, dass das Ziel eine Weiterbeschäftigung ist. Der Umgang mit den Ängsten kann entscheidend für ein gelingendes Verfahren sein, auch hierbei können Psychologen helfen.

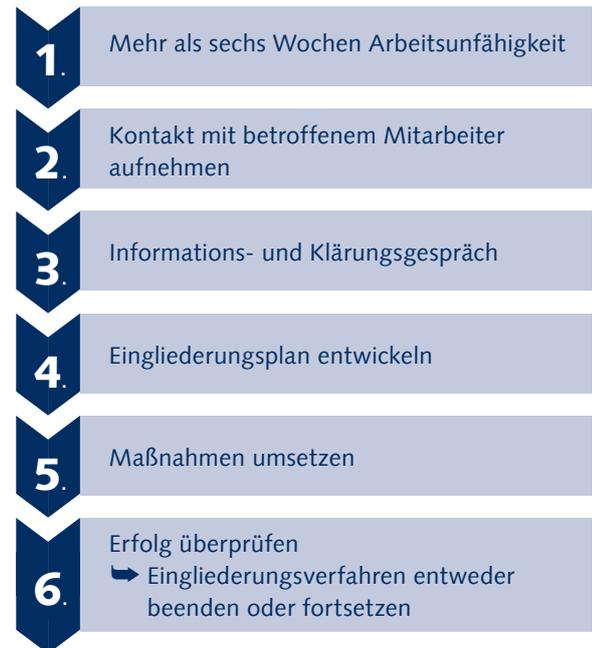
Im Mittelpunkt der Eingliederung steht der „runde Tisch“. Gemeinsam mit dem erkrankten Mitarbeiter und den BEM-

Beteiligten soll besprochen werden, unter welchen Arbeitsbedingungen der betroffene Mitarbeiter am schnellsten wieder arbeiten kann. Natürlich geht es auch um unterstützende Maßnahmen, um eine erneute Erkrankung zu verhindern. Am „runden Tisch“ können verschiedene Personen beteiligt sein:

- BEM-Beauftragter (erarbeitet und überwacht das BEM im Betrieb)
- BEM-Verantwortlicher (ist verantwortlich für ein konkretes BEM-Verfahren und führt die Gespräche)
- Betriebs- oder Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsarzt
- Frauenbeauftragte
- Externe Experten (z. B. von Krankenkassen, Rentenversicherung, Integrationsamt, Anbietern von BEM)

Was genau vereinbart wird, kann von Fall zu Fall sehr unterschiedlich sein: vielleicht eine vorübergehende Arbeitszeitverkürzung, Veränderungen der Arbeitsaufgaben, eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder auch die Lösung eines Konflikts im Team. Wichtig ist es, die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes gemeinsam mit dem Mitarbeiter systematisch zu analysieren. Am erfolgreichsten geschieht das in einer konstruktiven und angenehmen Gesprächsatmosphäre. Schuldzuweisungen sind wenig hilfreich, denn es geht ja darum, gemeinsam an einem Strang zu ziehen, um zu einer guten Lösung für alle Beteiligten zu kommen.

Einen guten Eingliederungsprozess erkennt man nicht nur daran, dass der Mitarbeiter langfristig arbeitsfähig bleibt, sondern auch daran, dass sich im Unternehmen alle verantwortlich und motiviert fühlen, die Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern. Ganz gleich, wie ein BEM-Verfahren abläuft, die beteiligten Führungskräfte spielen mit ihrem Engagement beim Erfolg der Wiedereingliederung eine große Rolle!

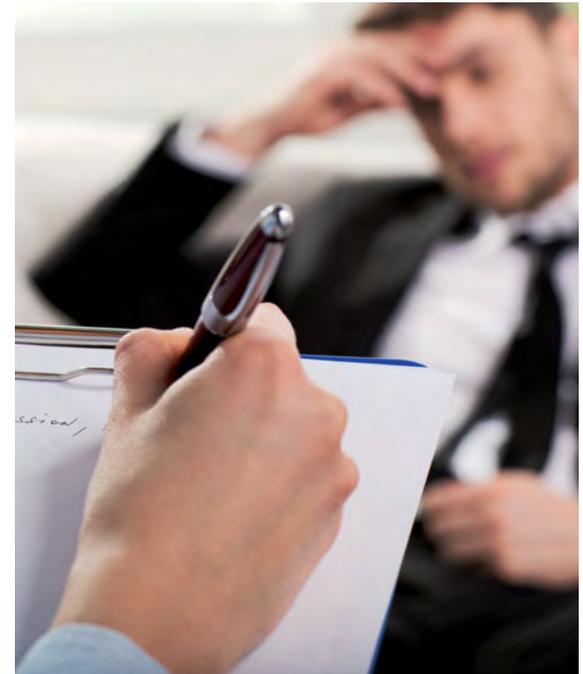


Ablauf eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Wie können Sie sich beim BEM von Psychologen und Psychologinnen unterstützen lassen?

Für das betriebliche Eingliederungsmanagement sollten Mitarbeiter aus der Personalabteilung und betrieblich Beauftragte geschult werden. Bei den wesentlichen Aufgabenstellungen eines BEM können Psychologen Ihnen mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten zur Seite stehen:

- Psychologen können Ihnen bei der **Planung und Umsetzung** von Eingliederungsmaßnahmen in Ihrem Betrieb helfen. Sie können z. B. Trainings und Seminare für Mitarbeiter und Führungskräfte anbieten und belastete Mitarbeiter beraten.
- Psychologen sind nicht nur Experten in der **Beratung der betroffenen Mitarbeiter**, sondern auch im **Moderieren von Gruppen** und können für Sie als externe Beauftragte Prozesse steuern und „Runde Tische“ begleiten.
- Psychologen können Ihnen helfen, nach der Einführung von Maßnahmen die **Erfolge** Ihrer Bemühungen zu **überprüfen**. Dafür sollten Sie eine **Auswertung** vornehmen lassen und diese mit den Ergebnissen der vorherigen Analyse vergleichen.



Möchten Sie mehr wissen?
Wollen Sie in Ihrem Unternehmen aktiv
werden für eine gesundheitsförderliche
Führung?
Sollen wir Ihnen Expertinnen und
Experten vermitteln?

Dann wenden Sie sich bitte an
unsere Bundesgeschäftsstelle:

BDP e.V.
Bundesgeschäftsstelle
Dipl.-Psych. Fredi Lang
Am Köllnischen Park 2, 10179 Berlin

Telefon 030 - 209 166 - 600
Telefax 030 - 209 166 - 680

E-Mail info@bdp-verband.de





Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP) vertritt die beruflichen und politischen Interessen der niedergelassenen, selbständigen, angestellten und beamteten Psychologen und Psychologinnen aus allen Tätigkeitsbereichen. Er wurde 1946 gegründet und ist Ansprechpartner und Informant für Politik, Medien und Öffentlichkeit.

In der mehrteiligen BDP-Kampagne „Gesunde Arbeit“ erscheinen monatlich speziell für Führungskräfte und Personalverantwortliche Broschüren mit Informationen und Tipps. Diese stehen im Internet zum Download und können auch abonniert werden.

► www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit

Teil 11: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

**Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederherstellen,
erhalten und fördern**

Broschüre verpasst? ► www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit

Herausgeber:

Berufsverband Deutscher
Psychologinnen und
Psychologen e. V. (BDP)

Verbandsvorstand und
Bundesgeschäftsstelle
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin

Telefon 030 - 209 166 - 600
Telefax 030 - 209 166 - 680
E-Mail info@bdp-verband.de
Internet www.bdp-verband.de

