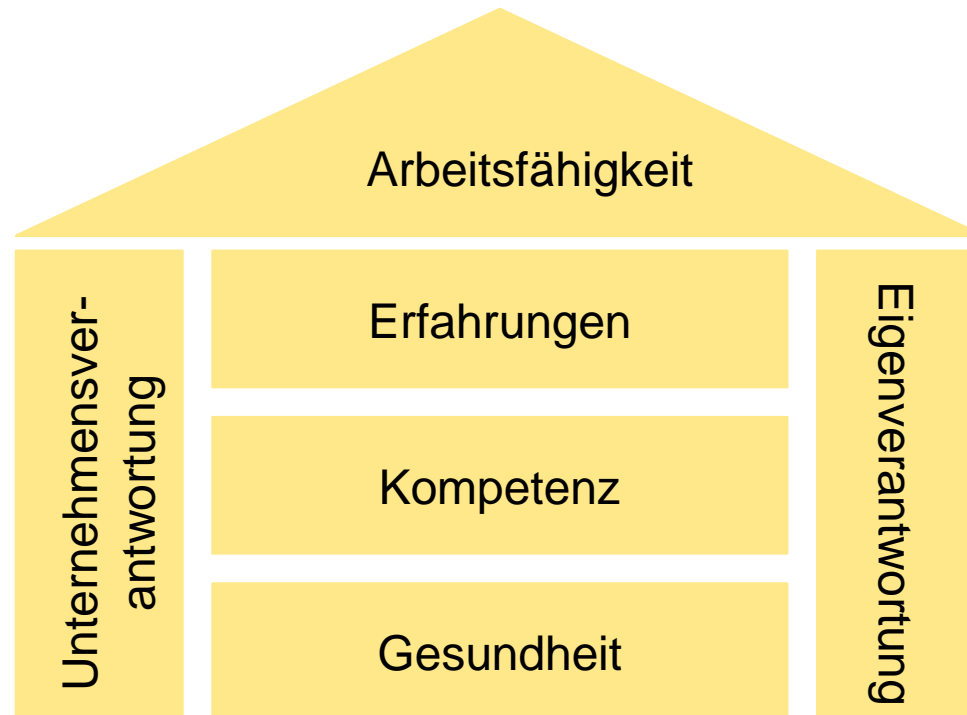


BEM – Erfolgskonzept oder Zeitverschwendung? Grundlagen und Erfahrungen aus der Praxis

Daniel Esposito
Personalleiter

Bad Bramstedt, 06.06.2018

Arbeitsfähigkeit



Grundlagen

- innerhalb der letzten 12 Monate (nicht: Kalenderjahr)
- länger als sechs Wochen (=42 Tage) ununterbrochen oder wiederholt
- arbeitsunfähig



KOMPETENZ



WISSEN

BERATUNG



RAT-
SCHLÄGE

Grundlagen – hard facts

§ 167 Abs.2 Satz 1 SGB IX

- BEM gilt für **alle**
- BEM **zeitnah** anbieten - frühzeitig kümmern → 2 Aspekte
- **Freiwilligkeit** → annehmen, (vorläufig) ablehnen oder Zustimmung jederzeit zurückzuziehen
- Keine BEM-Maßnahmen ohne **Zustimmung** des Beschäftigten
- Einzuleitende Maßnahmen werden im **Dialog** entwickelt
- **Transparenz** des Verfahrens ist entscheidend → Misstrauen abbauen
- Das BEM lebt vom **Vertrauen** aller Beteiligten (Mitarbeitende, Arbeitgeber, BR, Kollegen, Führungskräfte, Unternehmenskultur...)
- Die Mitarbeitenden können sich auch Unterstützung beim **BR** holen

Grundlagen – soft facts

Zeit

BEM benötigt Zeit, Bewusstsein zu ändern und angemessene Lösungen zu finden

Individualität

BEM ist individuell und hat immer so viele Schritte, wie nötig sind

BEM ist **ergebnisoffen**

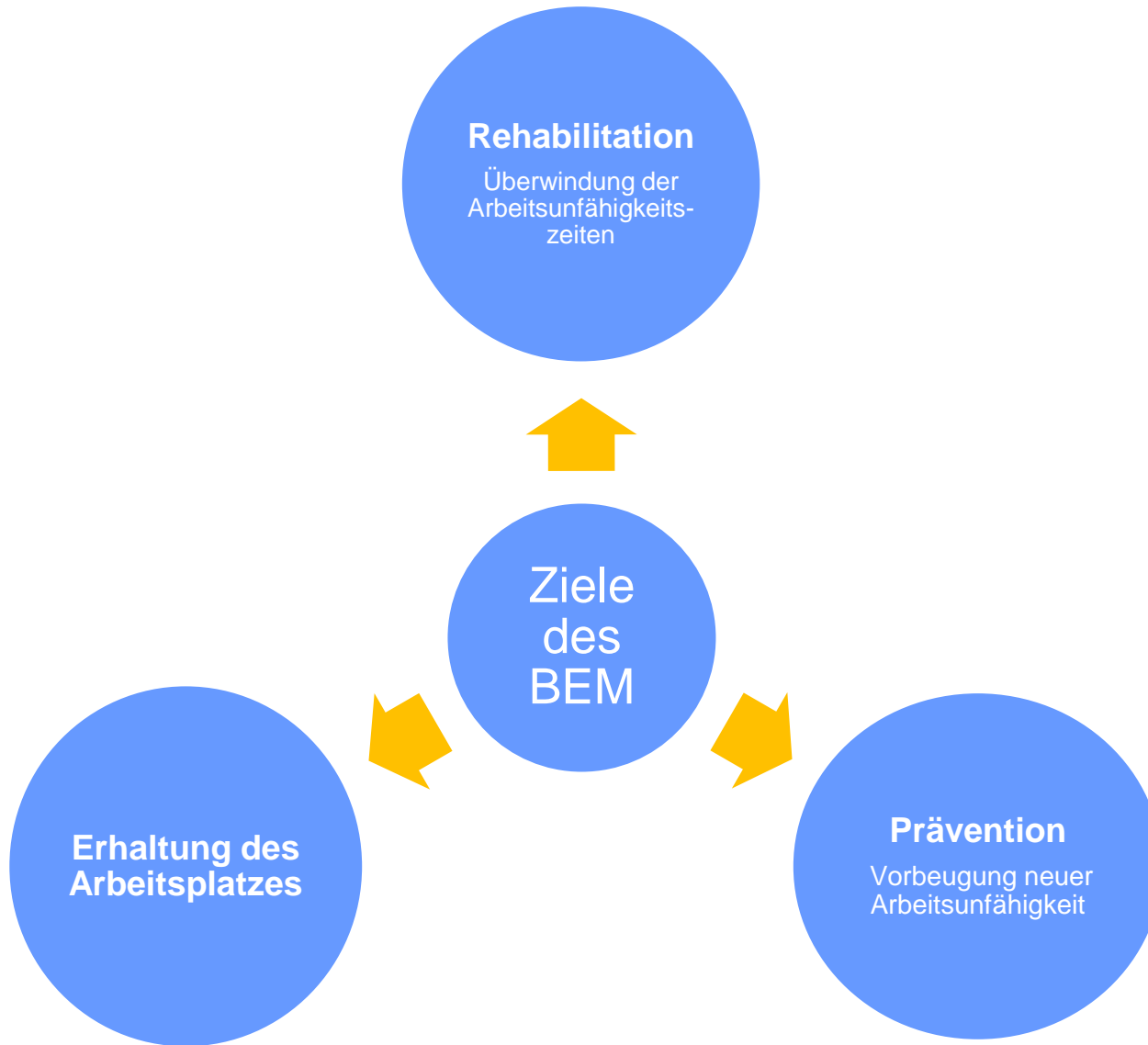
Dokumentation

Inanspruchnahme **externer Leistungen** (Beratung, Förderleistungen)

Arbeitgeber-Angebot, Mitarbeiter-Entscheidung werden in der Personalakte dokumentiert

Alle anderen Inhalte und Dokumente werden – getrennt von der P-Akte - ausschließlich in der BEM-Akte dokumentiert

Bei Ablehnung oder ergebnisloser Beendigung des BEM muss, sich der **Arbeitgeber** anderweitig um die Arbeitsfähigkeit **kümmern**



Nutzen des BEM

- Beschäftigungszufriedenheit, Arbeitsmotivation und Identifikation mit dem Betrieb
- geeignete Mitarbeitende finden und halten
- Antwort auf die demografischen Veränderungen
- Reduzierung von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mindert auch Belastungen der anderen Mitarbeitenden
- positiver Imagefaktor durch kompetente und weitblickende Personalarbeit
- langjährige Mitarbeitende sind mit ihrem Erfahrungswissen bis zur Rente gesund im aktiven Arbeitsprozess – Expertenmangel
- Rechtssicherheit bei krankheitsbedingter Kündigung

Vorüberlegungen zum Prozess

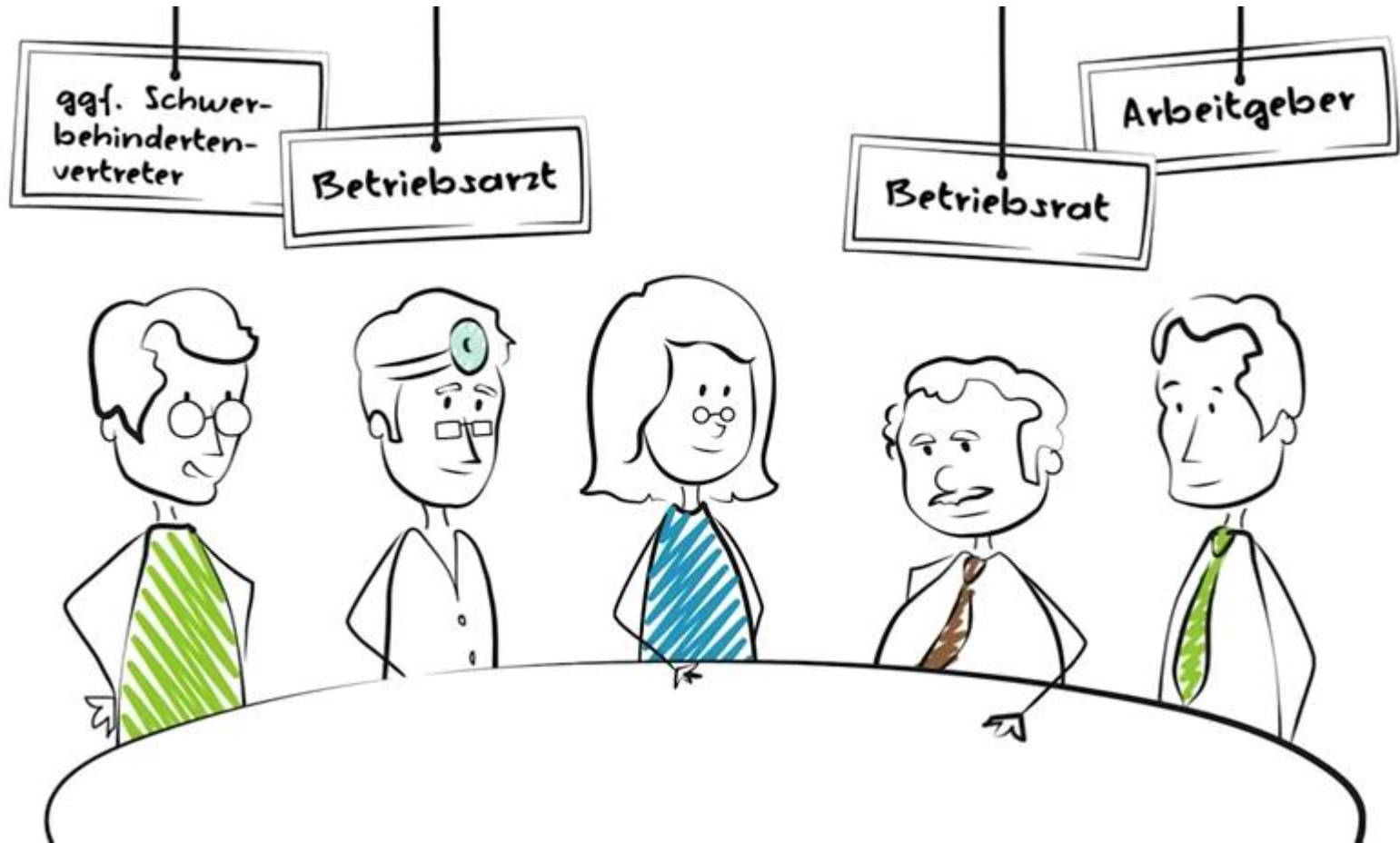
- nicht einfach loslegen
 - gut durchdacht
 - BR mit ins Boot holen
 - BV ???
 - Erstellung Muster für BEM-Gesprächsnotiz und BEM-Abschlussdokument
- = einheitlich und transparent

Durchführung des BEM

Wer kann das BEM durchführen (BEM-Beauftragte):

- die Personalabteilung
- eine beauftragte Führungskraft
- eine Person/Team, welche/s nicht bei Personalentscheidungen mitwirkt
- eine externe Stelle

BEM - Team



Fallbeispiele

- Lehrerin → Bibliothek
- Arthrose: Umsetzung Schreibtisch → besseres Lüften möglich
- Bandscheibe: verstellbarer Schreibtisch (DRV)

selbst präventive Maßnahmen ergreifen

- öfters Aufstehen und laufen
- Kein Tragen mehr von schweren Akten → ggf. Umverteilung
- Antrag auf Stundenreduzierung und somit mehr Zeit für Muskelaufbau/Training der Rückenmuskulatur

➔ Auch wenn die AU nicht mit dem Arbeitsplatz in Verbindung steht, kann durch einfache Maßnahmen am Arbeitsplatz etwas bewirkt werden

Fazit

- Kein Wundermittel
- Imagegewinn
- Gut investierte Zeit
- Investitionen z.T. notwendig
- Expertenmangel
- Prävention in Form von BGM

→ BEM ist keine Zeitverschwendung, sondern ein Erfolgskonzept, sofern einige Spielregeln beachtet werden!



Danke Schön.