Dr. Regina Richter

Institut für Personalentwicklung,
Beratung und Bildung

BEM konkret – unsere Leistungsformate mit Grundlage:
Praxis – Praxis – Praxis …

- **Organisationsberatung** zur Einführung und Begleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
- **Inhouse- und offene BEM-Seminare** zu unterschiedlichen BEM-Schwerpunktthemen
- **Aus- und Weiterbildung** zur/zum BEM-Koordinator*in und Fallmanager*in (im Anschluss an *Arbeitsfähigkeitscoach* oder *CDMP/DGUV*)
- **Externes BEM-Fallmanagement** (von der fallspezifischen Beratung bis zur Prozessbegleitung)
- **Forschung aktuell:** RE-BEM: Empirische Studie zum BEM (bis Oktober 2018)
  Kooperationspartner des DGB-Bildungswerkes Bund; finanziert vom BMAS
  Wissenschaftliche Begleitung: BaS Hamburg
- **Publikationen:** Insbesondere zum konkreten Fallmanagement mit thematischen Schwerpunkten
- **BEM-Podcast:** Jeden Monat: Aus der Praxis für die Praxis
- **BEMdok:** Herausgeber der Software zur Dokumentation/Analyse im BEM

BEM-Forschung aus und für die Praxis

A. BEM

B. Das Projekt

C. Studienergebnisse: 4 Aspekte

D. Handlungsbedarfe und Forderungen

A. BEM

Novellierung des SGB IX vom 1. Mai 2004

Eine Reaktion des Gesetzgebers auf den weiter steigenden Altersdurchschnitt in der Bevölkerung

Eine Maßnahme, um auf betrieblicher und volkswirtschaftlicher Ebene gerüstet zu sein (*Demografischer Wandel*)

Der Einsatz von gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern auf einen für sie geeigneten Arbeitsplatz wird immer wichtiger, um die

Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern !

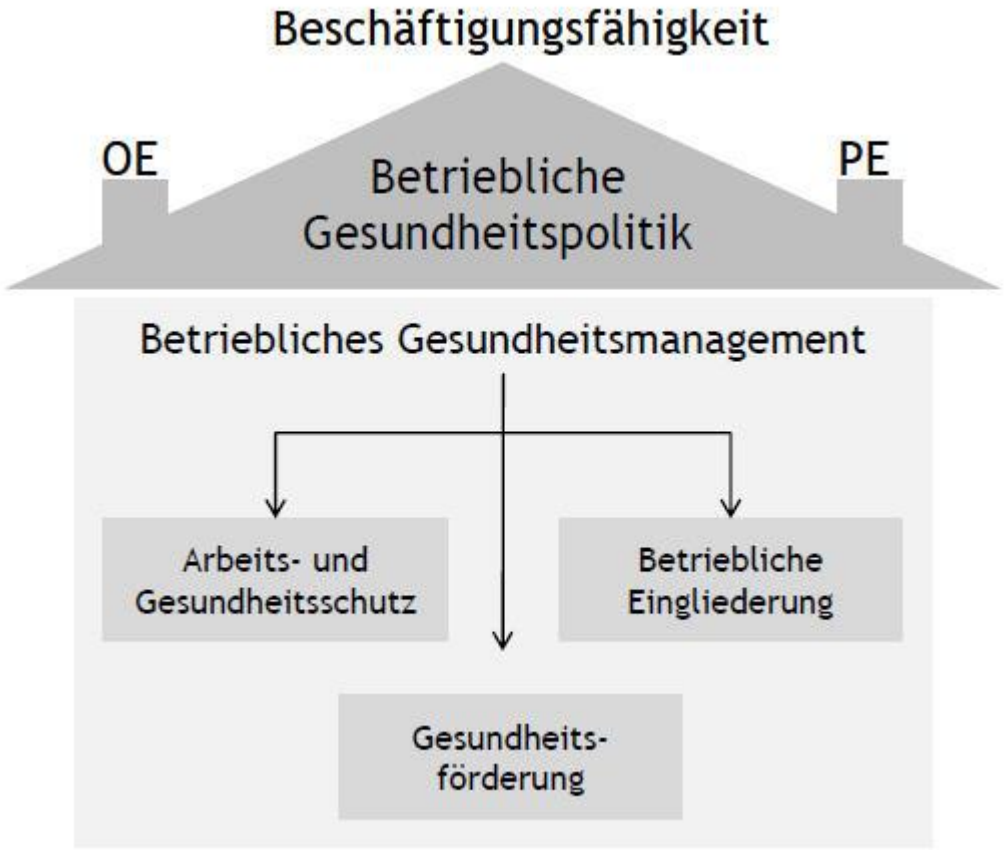
A. BEM - Begriffsklärung

BEM = **B**etriebliches **E**ingliederungs-**M**anagement

Zentrale Elemente:

- Das BEM-Angebot stellt eine Pflicht des Arbeitgebers dar
- Es ist für die BEM-Berechtigten freiwillig
- BEM-berechtigt sind alle Beschäftigten, die 6 Wochen arbeitsunfähig krank waren, im Rückblick auf die letzten 12 Monate.

A. BEM - Verknüpfung im Betrieb



Bearbeitet nach Quelle: Jastrow, Kaiser, Emmert

B. Das Projekt

PROJEKT:RE-BEM
EMPIRISCHE STUDIE ZUM BEM

Die Dokumentationen zum Projekt können Sie hier herunterladen:

Abschlussbericht Online-Umfrage:
www.ipeco.de/service/Abschlussbericht.pdf

Abschlussbericht Gesamtprojekt:
www.ipeco.de/service/Dokumentation.pdf

Gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
aus Mitteln des Ausgleichsfonds

DGB BILDUNGSWERK BUND

Wissenschaftliche Begleitung:
bas Büro für analytische Sozialforschung Hamburg

B. Das Projekt: Projektziele

Das Ziel des Projektes bestand darin,

den BEM-Akteuren in Unternehmen konkrete Handlungsempfehlungen zur Einführung und Umsetzung des BEMs an die Hand zu geben.

Praxis-Beispiel

Karl-Heinz Schwarz, 38 Jahre alt, seit 18 Jahren LKW-Fahrer im Unternehmen.
Ein zuverlässiger, erfahrungsreicher Mitarbeiter.
In den letzten Wintermonaten häufen sich seine Fehlzeiten auf 55 Tage – mehr als sechs Wochen.
Im Unternehmen ist bekannt, dass Herr Schwarz Diabetiker ist.
Das BEM ist eingeführt. Herr Schwarz wird zum BEM-Gespräch eingeladen. Er sagt zu.

Mit gemischten Gefühlen geht Herr Schwarz zum Gesprächs-Termin. Worum wird es in dem Gespräch gehen? Wird er für seine Fehlzeiten „bestraft“ und zur Rede gestellt? Wird er entlassen?

Wie wäre in Ihrem Unternehmen der Umgang mit diesem Mitarbeiter? Wäre er überhaupt eingeladen worden? Gibt es bei Ihnen ein funktionierenden BEM-Prozess?
Wer ist geschult und kompetent, um mit diesem MA verbindlich und unterstützend zu reden?

Ist der Datenschutz zum BEM-Prozess bei Ihnen gut geregelt?
Was wird dokumentiert, und wer hätte Zugriff auf die dokumentierten Daten?

Gibt es bei Ihnen eine Qualitätssicherung und Evaluation im BEM?

B. Das Projekt: Eckdaten der Online-Befragung

- Bundesweite Onlineumfrage
- Rückläufer: Mehr als 2.000 verwertbare Antworten
- Teilnehmerkreis: ca. 80 % aus Betrieben mit 200 MA und mehr
- Drei Befragungsgruppen aus den Unternehmen:
  - Kein BEM
  - Planer
  - Praktiker

C. Studienergebnisse: 4 Hauptaspekte

1. Zusammenarbeit der internen Akteure
2. Erwerb von Wissen zum BEM
3. Datenschutz und Dokumentation
4. Evaluation und Qualitätssicherung

1. Zusammenarbeit der internen Akteure

a) Hohe innerbetriebliche Unterstützung vorhanden

b) Aufklärung fördert die Zusammenarbeit

c) Wissen und Erfahrungen vermindern Befürchtungen
(zeigt insbesondere der Vergleich von Planern und Praktikern)

d) Latente Skepsis bei Führungskräften und Beschäftigten

Insgesamt: Die innerbetriebliche Zusammenarbeit ist ausbaufähig!

Tipp: *Bessere Kommunikation und mehr Aufklärung zum Thema!*

2. Erwerb von Wissen zum BEM

Qualifizierung und Weiterbildung

- Rund Zweidrittel der Praktiker gaben an, dass bereits eine Weiterbildung für die BEM-Zuständigen stattgefunden habe.

- Fast einem Viertel der BEM-Verantwortlichen wurde jedoch überhaupt noch keine Weiterbildung angeboten.

- Nur 55,8% der Befragten hielten dies für ausreichend oder überwiegend ausreichend.

- Nachfrage nach Austausch „über den Tellerrand“ sehr groß

Wichtige Themen:

- Unterstützung durch externe Stellen wie SVT und Integrationsämter
- Grundinformationen zum BEM
- Weiterbildungsangebote durch Integrationsamt oder DGUV
- Beratungsangebote der Rentenversicherer
- ➢ Wichtige Fördermittelgeber – kaum bekannt
- Weiterbildungsangebote von privatwirtschaftlichen Anbieter

3. Datenschutz und Dokumentation

- **Datenschutz in der BV**
  40% (bei allen) bis 50% (in Betrieben unter 100 MA) haben dazu keine Regelungen
- **Datenschutzerklärungen**
  werden nur bei etwa der Hälfte der Befragten eingesetzt
- **Verschwiegenheitsverpflichtungen**
  nutzen auch hier nur etwa 50%
- **Schweigepflichtentbindungen**
  kommen nur bei knapp 40% zum Einsatz
- **Umgang mit Fristen vorhandener Daten (Aufbewahrung, Löschung oder Übergabe)**
  sind nur bei etwa 44% geregelt

Ergebnis: Datenschutz ist in der Praxis klar ausbaubar!

Aktuelle Änderungen im Datenschutz

- NEU: Perspektivwechsel
  Von der „Kenntnisnahme“ zur aktiven „Erlaubniserteilung mit Transparenzgebot“
- Schriftliche Zustimmung zur Teilnahme am BEM
- NEU: Erlaubnis zur Erhebung von Daten
  Früher: Datenschutzerklärungen
- NEU: Vertraulichkeitsverpflichtung (Begriffsveränderung)
  Früher: Verschwiegenheitsverpflichtungen
- NEU: Verfahrensverzeichnisse zum BEM-Prozess (innerbetrieblich)
- NEU: Sanktionen werden schärfer/hohe Geldstrafen (Aufsichtsbehörden)

➢ Bleibt: Erlaubnis zur Weitergabe von Daten (Schweigepflichtentbindung)

➢ Klare und einfach verstehbare Informationen zum Umgang mit vorhandenen Daten (Aufbewahrung, Recht auf Einsicht, Löschung oder Übergabe) muss ins Datenschutz-konzept bzw. in die „Erlaubnis“, s.o.

ipeco

EPISODE: Datenschutz im BEM

**Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) trat ab dem 25.05.2018 in Kraft.
Was bedeutet das für das BEM? Welche konkreten Konsequenzen hat die DSGVO
nach einem Jahr auf das BEM-Datenschutzkonzept und die aktuelle betriebliche BEM-Praxis?**

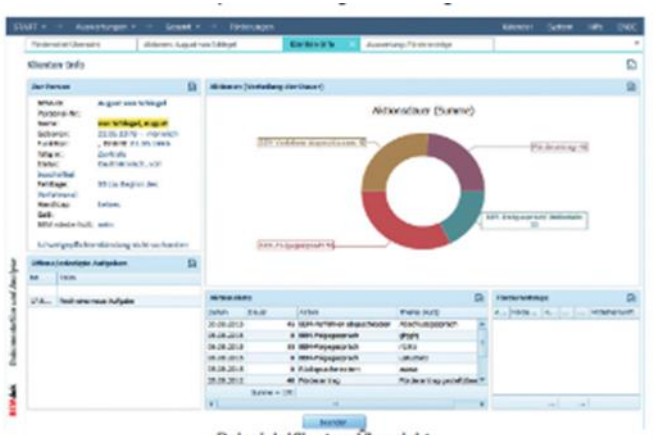
Unser Gesprächspartner: Dr. Eberhard Kiesche, AOB Bremen

zu hören in EPISODE 14 (seit 26.4.2019) und EPISODE 15 (ab 24.5.2019)

Hören Sie einfach mal rein:

podcast.ipeco.de

4. Evaluation und Qualitätssicherung



Beispiel: Klienten-Übersicht

Regelmäßige Evaluationen werden selten durchgeführt, aber wenn: 90,5% haben deutlich positive Ergebnisse.

Merkmale und Instrumente (Beispiele):

- Welche Ziele sind gesetzt worden? Wurden sie erreicht?
- Fehlzeitenentwicklung
- Kennzahlen und Kostenentwicklung
- Auf der Ertragsseite: Wurden externe Fördermöglichkeiten genutzt?
- Rückmeldungen vom BEM-Berechtigten?
- Wie hoch ist die Akzeptanz des BEM im Unternehmen?

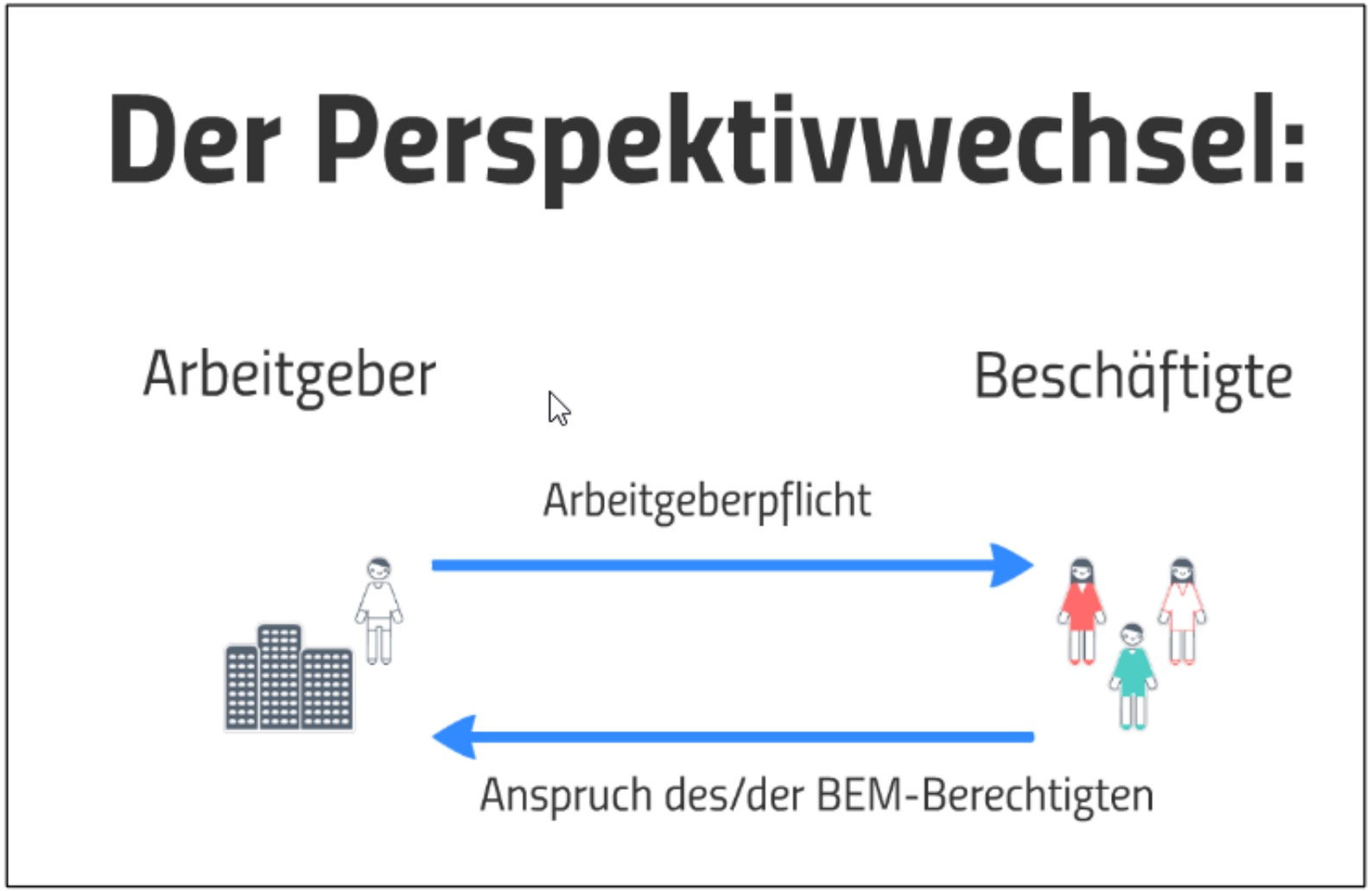
➢ ggf. BEM-Prozess anpassen
➢ in zuständigen Gremien berichten (GF, BGM, ASA, interne Öffentlichkeit)
➢ in Qualitätsmanagement des Unternehmens einbinden

D. Handlungsbedarfe und Forderungen

Empfehlungen

- ✓ Eine gute BEM-Struktur erhöht die Handlungssicherheit
- ✓ Ein gutes BGM erhöht die Sensibilität für das BEM und einen guten BEM-Prozess
- ✓ Eine zielgruppenorientierte Ansprache schafft Akzeptanz und ermöglicht einen gute Praxis
- ✓ Innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit unterstützt den BEM-Prozess

PERSPEKTIVWECHSEL



POLITISCHE KONSEQUENZEN

„*Wir wollen das BEM stärken!*" (Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode)

- **Konkretisierung der BEM-Bestimmungen**

  (da aktuell nicht ausreichend für BEM-Umsetzer und Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen - auch nach Anpassung im BTHG)

- **Mehr übergreifendes Förderungswissen für Berater*innen und Multiplikator*innen aus den Reha-Bereichen der Träger**

  (Stichwort : „Alles aus einer Hand" - Umsetzung?)
  konkret, niederschwellig und flächendeckend

Praxis-Beispiel

Was ist aus Karl Heinz Schwarz geworden?

Herr Schwarz hatte ein für ihn anstrengendes aber gutes BEM-Gespräch.
Er ging sehr offen mit seiner Erkrankung um. (Datensouverän ist der BEMBerechtigte)
Die Fehlzeiten wurden durch einen akuten „Diabetes-Schub" ausgelöst, in dessen Verlauf sich seine Sehfähigkeit deutlich verschlechterte. Im Gespräch wurde man sich schnell einig, dass sein fundierten Wissen zu betriebsinternen Abläufen in der Logistik dem Unternehmen erhalten bleiben soll.

Zufall: Es gab eine absehbar freie Stelle in der Verwaltung auf die seine Neigungen und Fähigkeiten (fast) passten.

Der Handlungsplan:

- Er blieb zunächst weiter arbeitsunfähig.
- Es wurde eine Schwerbehinderung/Gleichstellung beantragt.
- Eine Umschulung (1 Jahr) wurde beantragt und genehmigt.
- Dazu gab es eine positive Stellungnahme des AG zur „Übernahmebereitschaft nach der Umschulung".
- Das Integrationsamt bewilligte (nach Beratung) technische Hilfsmittel für den PC-Arbeitsplatz.

Ergebnis: Nach einem Jahr und drei Monaten ist Herr Schwarz, gut ausgebildet, zurück im Unternehmen. Zwischendurch hatte er immer den Kontakt zu den Arbeitskollegen gehalten.

❖ Der AG bekommt noch von der Agentur für Arbeit einen Einarbeitungszuschuss. Alle sind zufrieden!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich wünsche Ihnen ein
erfolgreiches BEM im BGM!

Sie erreichen mich gut unter:

richter@ipeco.de