

Leseprobe

**Betriebliches
Eingliederungsmanagement
(IST-Zertifikat)**

Studienheft

**Betriebliches Eingliederungsmanagement:
Theorie und Praxis**

Autor

Prof. Dr. Martin Lange

3. Der BEM-Prozess

Lernorientierung

Nach Bearbeitung dieses Kapitels sind Sie in der Lage,

- einen Überblick über den gesamten BEM-Prozess zu geben;
- strukturelle Merkmale zu benennen und praktisch zu planen,
- einzelne Phasen eines BEM-Falls und deren jeweilige Schwerpunkte zu benennen und zu bewerten;
- die BEM-Falldokumentation vollständig umzusetzen.

BEM-Prozess Die Grundlage eines jeden funktionierenden betrieblichen Eingliederungsmanagements stellt der BEM-Prozess dar. Der BEM-Prozess regelt alle Aspekte, von der Information und Einladung bis hin zur Auswertung des BEM-Fallmanagements. Der BEM-Prozess ist folglich eine wichtige Systematik, die im Falle eines auftretenden BEM-Anspruchs startet und zahlreiche Teilprozesse regelt.

Im folgenden Kapitel wird eine Systematik präsentiert. Da die Ausgestaltung einiger BEM-Prozesse Spielraum besitzt, werden an geeigneten Stellen verschiedene Varianten vorgestellt.

3.1 BEM-Prozess im Überblick

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement kann im Wesentlichen in drei Teilprozesse untergliedert werden (vgl. Abb. 23):

- den fallbezogenen Prozess (I),
- die Dokumentation des Einzelfalls (II) sowie
- die begleitenden Prozesse (III).

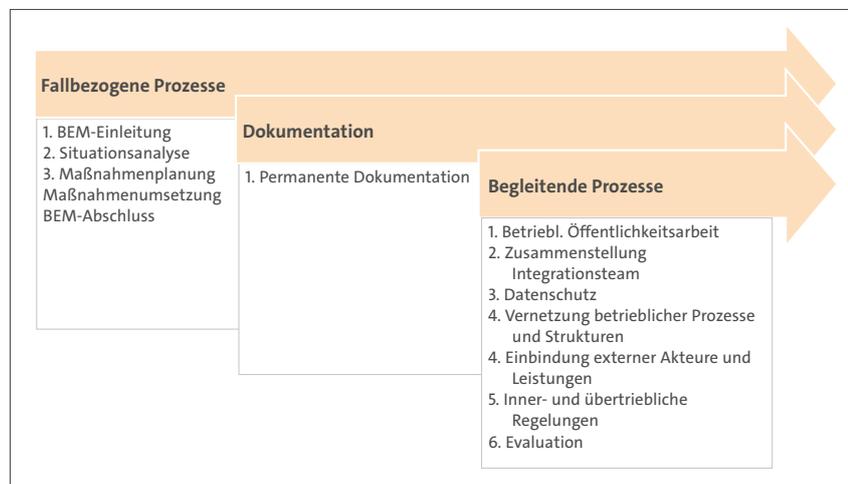


Abb. 23 Systematische Darstellung des BEM-Prozesses einschließlich der Teilprozesse
(eigene Darstellung in Anlehnung an Stöpel et al., 2019)

Die fallbezogenen Prozesse subsumieren den jeweiligen BEM-Einzelfall und umfassen, systematisch durchstrukturiert, alle zu durchlaufenden Schritte von der Einleitung bis hin zum Abschluss des BEM-Verfahrens auf einem einheitlichen Qualitätsniveau. Sie untergliedern sich in:

1. die BEM-Einleitung
2. die Situationsanalyse
3. die Maßnahmenplanung
4. die Maßnahmenumsetzung
5. den BEM-Abschluss

Fallbezogene Prozesse

3. Der BEM-Prozess

Die Dokumentation (II.) sichert eine rechtssichere Durchführung, Nachvollziehbarkeit und dient letztlich auch der Evaluation.

Begleitende Prozesse Die begleitenden Prozesse (III) beziehen sich auf die betrieblichen Rahmenbedingungen und auf vorhandene Ressourcen, Strukturen und Abläufe sowie die betriebsexternen Bedingungen, die mit BEM in Verbindung stehen. Sie lassen sich wie folgt gliedern:

1. Betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit (Bekanntmachung von BEM)
2. Bildung des Integrationsteams
3. Datenschutz
4. Vernetzung mit betrieblichen Prozessen und Strukturen
5. Einbindung externer Leistungen und Hilfen
6. Inner- und überbetriebliche Regelungen
7. Evaluatio.

3.2 Strukturelle Voraussetzung im BEM

Minimalvoraussetzung Bevor der eigentliche BEM-Prozess im Einzelfall beginnt, müssen im Unternehmen zunächst die strukturellen Voraussetzungen gelegt werden. Hierzu gehören als Minimalvoraussetzung:

- Die Bildung bzw. Besetzung eines BEM-Teams
- Sicherstellung des Datenschutzes und die Erstellung eines Datenschutzkonzepts
- Die Erstellung eines Informationskonzepts sowie die Umsetzung eines innerbetrieblichen Marketings
- Die Erstellung eines Evaluationskonzepts (Kennzahlen, Evaluationsrhythmus und Bewertungsmaßstab)

Neben den formalen Aspekten gehören vor allem auch informelle, nicht tangible Aspekte wie eine vertrauenswürdige Unternehmenskultur, eine transparente Informationspolitik, aber auch eine positive Fehlerkultur dazu.

**Tipp**

Vor der Konzeption struktureller Elemente und Prozessregelungen empfiehlt es sich, spezifisch für das BEM zu qualifizieren. Im Nachgang können dann im Rahmen eines Workshops mit allen Interessenbeteiligten die Ziele, Regelungen und Unklarheiten besprochen werden. So werden im Prozess oder im Nachhinein verschiedene Ansichten, Reibungspunkte oder widersprüchliche Ansichten minimiert.

3.2.1 BEM-Team

Die Bildung eines BEM-Teams und/oder Integrationsteams stellt eine gesetzliche Auflage nach § 167 Abs. 2 SGB IX dar. Da die Kompetenzanforderungen an den geforderten „koordinierten Suchprozess“ sehr hoch liegen, empfiehlt sich die Bildung eines BEM-Teams vor dem Hintergrund der Erfahrung und Qualifikation. Das BEM-Team kennt sich nicht nur mit dem Prozess aus, sondern baut im Laufe der Tätigkeit Expertise und Netzwerk auf (Feldes et al., 2021).

BEM-Team

Verpflichtend setzt sich das BEM-Team aus einem Vertreter des Arbeitgebers und einem Vertreter der Interessenvertretung zusammen. Ersterer wird in der Praxis häufig durch die Personalabteilung abgedeckt.

Je nach Fall können zur Beratung folgende interne oder externe Experten ergänzend in das BEM-Team eingeladen werden:

- Der Betriebsarzt
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Fachkräfte des Integrationsamts
- Ansprechpartner und Fachkräfte der Rehabilitationsträger (z. B. Deutsche Rentenversicherung; Gesetzliche Krankenversicherung oder die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung)
- Fachkräfte von beruflichen Rehabilitationseinrichtungen oder des Integrationsfachdienstes (vgl. Abb. 24)

Der Betriebsarzt nimmt im BEM-Team verschiedene Rollen ein. So fungiert dieser als „Übersetzer“ ärztlicher Diagnosen, kommuniziert mit behandelnden Ärzten (nach Einverständnis durch den BEM-Nehmer) oder begutachtet die Einsatzfähigkeit des Mitarbeiters bzw. die stufenweise Wiedereingliederung.

