

iga.Arbeitshilfe

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Leistungen der Sozialversicherungsträger

Von Dominik Brandau, Karin Klopsch, Isabelle Woelk und Beate Zetzsche

Grundlegendes zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Gesetzliche Grundlage

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist im **§ 167 Absatz 2 SGB IX** geregelt. Demnach haben alle Beschäftigten (abhängig Beschäftigte sowie verbeamtete Personen) Anspruch auf ein BEM-Verfahren, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen (42 Kalendertage) ununterbrochen oder wiederholt arbeits- bzw. dienstunfähig sind. Der Zeitraum bezieht sich dabei auf die zurückliegenden zwölf Monate, unabhängig vom Kalenderjahr und unabhängig von der Art der Erkrankung oder deren Ursachen. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, sind alle Arbeitgebenden bundesweit dazu verpflichtet, den Betroffenen ein BEM anzubieten.

Ziele

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat vor allem drei Ziele:

1. die Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit zu überwinden,
2. weiterer Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit vorzubeugen,
3. das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis dauerhaft fortzusetzen.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten haben in der Regel unterschiedliche Gründe. Die Ziele des BEMs können deshalb nur durch Maßnahmen, Leistungen oder Hilfen erreicht werden, die individuell auf die betroffene Person abgestimmt sind.

Grundsätze

Ein BEM-Verfahren basiert auf zwei wesentlichen Grundsätzen: Freiwilligkeit und Vertraulichkeit.

- **Freiwilligkeit seitens der Beschäftigten:**
Die Teilnahme der betroffenen Person am BEM-Verfahren ist freiwillig. Die Person kann ihre Zusage zum BEM-Verfahren jederzeit widerrufen.
- **Vertraulichkeit:**
Die BEM-Gespräche unterliegen der Schweigepflicht. Die Vertraulichkeit bezieht sich auf alle Gesprächsinhalte und vor allem auf gesundheitsbezogene Angaben der/des BEM-Berechtigten, die entsprechend der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) besonders schutzbedürftig sind. Sollten Maßnahmen umgesetzt werden, die eine Weitergabe persönlicher und/oder gesundheitsbezogener Daten notwendig machen, muss dies immer vorab mit den Beschäftigten abgestimmt und deren Einverständnis eingeholt werden.

Verantwortlichkeiten

Die oder der **BEM-Beauftragte** ist im Unternehmen die verfahrensverantwortliche Person. Dabei kann es sich um die jeweilige Führungskraft handeln, aber auch um eine von der Unternehmensleitung eingesetzte Person. Diese Person ist unter anderem dafür zuständig, dass:

- die BEM-berechtigte Person umfassend über das BEM-Verfahren informiert wird,
- die einzelnen Verfahrensschritte im BEM strukturiert ablaufen,
- notwendige Dritte am Verfahren beteiligt werden,
- die vereinbarten BEM-Maßnahmen umgesetzt werden und
- mit den für das BEM erhobenen Daten vertraulich umgegangen wird.

Ohne Mitwirkung der **betroffenen Person** ist die Durchführung eines BEM-Verfahrens nicht möglich. Ferner ist es von großer Bedeutung für den Erfolg eines BEM-Verfahrens, dass **beteiligte Führungskräfte** das BEM akzeptieren und unterstützen. Ihnen obliegen zumeist die Entscheidungsbefugnisse für einzelne BEM-Maßnahmen. Darüber hinaus können weitere Personen zum BEM-Verfahren hinzugezogen werden, beispielsweise eine Vertrauensperson, eine betriebliche Interessensvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, aber auch die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt oder ein Sozialversicherungsträger.

Der Erfolg eines BEM-Verfahrens ist von der Zusammenarbeit aller Beteiligten abhängig. Ein lösungsorientiertes Miteinander sowohl bei der Maßnahmenfindung als auch bei der Umsetzung der individuell erarbeiteten BEM-Maßnahmen erhöht die Wahrscheinlichkeit des Gelingens.

Aufgaben und Leistungen der unterschiedlichen Sozialversicherungsträger

Einige Sozialversicherungsträger (SVT) haben gesetzliche Aufträge im Bereich der Gesundheit in der Arbeitswelt. Betriebe können dadurch auf vielfältige Unterstützungsleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), der gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) und der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) zurückgreifen. Eine allgemeine Übersicht zu den gesetzlichen Aufträgen und Pflichten von GKV, GUV und GRV findet sich in Tabelle 1. Nähere Informationen zu den jeweiligen Unterstützungsleistungen im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention sind u. a. auf der iga.Website (<https://www.iga-info.de/kooperation>) oder in den Bundesrahmenempfehlungen der Träger der Nationalen Präventionskonferenz (NPK) zu finden.

Tabelle 1: Beiträge der Unfall-, Kranken- und Rentenversicherungsträger zur Gesundheit in der Arbeitswelt (vgl. Bundesrahmenempfehlung der NPK und Leitfaden Prävention)

Gesundheit in der Arbeitswelt				
Teilbereich	Arbeitsschutz – Sicherheit und Gesundheit	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	Medizinische Leistungen zur Prävention	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
Leistungen	insbesondere Beratung, Überwachung und Qualifizierung der Betriebe und Einrichtungen durch die Träger der GUV	Unterstützung in den Betrieben durch die Träger der GKV	Leistungen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit für Versicherte mit ersten gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die Träger der GRV	Unterstützung der Arbeitgebenden durch die Träger der GUV, GRV, GKV
Gesetzliche Grundlage	§ 14 SGB VII in Verbindung mit Arbeitsschutzgesetz, ASiG	§§ 20 b und c SGB V	§ 14 SGB VI	§ 167 SGB IX
Ziel: Systematische Integration der Teilbereiche zu einem Gesamtkonzept				

Legende: GUV Gesetzliche Unfallversicherung (Träger: Unfallkassen und Berufsgenossenschaften), GKV Gesetzliche Krankenversicherung (Träger: Krankenkassen), GRV Gesetzliche Rentenversicherung (in der Regel regional zuständige Träger)

Aufgaben der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV)

Im Bereich Gesundheit in der Arbeitswelt besteht die Aufgabe der GRV grundsätzlich im Erhalt der Erwerbsfähigkeit der Versicherten entsprechend dem Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation vor Rente“. Hierfür bietet die GRV den Versicherten ein breites Spektrum an Leistungen an, die auch im Rahmen eines BEM-Verfahrens zur Wiedereingliederung genutzt werden können. Dazu zählen Präventionsleistungen und Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation.

Folgende Leistungen gehören zum Portfolio der GRV im Zusammenhang mit dem BEM:

- Unterstützung von Unternehmen bei der Einführung von BEM-Strukturen
Dafür zuständig ist der Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung, ein betriebsorientiertes Beratungsangebot. Dieses Angebot soll den Unternehmen durch Information, Umsetzungsbegleitung und Vernetzung fachliche Unterstützung bei der Bewältigung ihrer Aufgaben beim BEM bieten. Hinter dem Firmenservice steht ein bundesweites Netz an Firmenberatern, die Unternehmen persönlich, schriftlich, telefonisch und per Video zu allen Themen der GRV beraten.
- Die GRV ist zuständiger Rehabilitationsträger bei BEM-Fällen, die nicht auf einem Arbeits- oder Wegeunfall bzw. einer Berufskrankheit beruhen
- Lotsen- und Wegweiserfunktion der Firmenberatern zwischen den verschiedenen Sozialversicherungsträgern
- Hilfe bei Fragen der Versicherten zum BEM durch die Reha-Berater und die Auskunfts- und Beratungsstellen der GRV
- Gewährung von Leistungen zur Teilhabe

Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung (GUV)

Die grundsätzliche Aufgabe der GUV im Bereich Gesundheit in der Arbeitswelt ist es, mit allen geeigneten Mitteln Arbeits- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Nach Eintritt von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten ist es die Aufgabe der GUV, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen und sie oder ihre Hinterbliebenen durch Geldleistungen zu entschädigen.

Folgende Leistungen gehören zum Portfolio der GUV im Zusammenhang mit dem BEM:

- Informations- und Beratungsangebot der Unfallversicherungsträger (UVT) für ihre Mitgliedsbetriebe zum Nutzen sowie zum Aufbau von betrieblichen Strukturen und Prozessen für das BEM
- Ermittlung des betrieblichen Bedarfs und Herstellung der notwendigen Kontakte zu internen oder externen Institutionen sowie Expertinnen und Experten, u. a. den weiteren Sozialleistungsträgern
- Spezielle Seminare oder Inhouse-Schulungen zur Implementierung und Durchführung eines BEMs durch einige UVT
- Themenbezogene Schriften
- Einzelfallberatung, wenn der Anlass für die Arbeitsunfähigkeit ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit ist
Dabei geht es neben der optimalen medizinischen Rehabilitation auch um die Sicherstellung des vorhandenen Arbeitsplatzes durch technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen.

Aufgaben der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)

Grundsätzliche Aufgabe der GKV im Bereich Gesundheit in der Arbeitswelt ist es, mit Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) insbesondere beim Aufbau der erforderlichen Strukturen zu unterstützen und diese zu stärken. Die Krankenkassen als Träger der GKV erheben anonymisiert die gesundheitliche Situation der Beschäftigten und entwickeln Vorschläge zur Verbesserung sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten der Beschäftigten und unterstützen deren Umsetzung.

Folgende Schnittstellen zum BEM ergeben sich aus dem Portfolio der GKV:

- Hilfe bei der Verankerung von BEM durch die im Rahmen der BGF aufgebauten Strukturen
- Beratung zu BEM im Rahmen der BGF direkt im Unternehmen
- Weiterleitung an andere Stellen zum Thema BEM (GUV, GRV, Bundesagentur für Arbeit, Integrationsämter)
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen der BGF im Rahmen eines BEM-Verfahrens
Die Maßnahmen können der BEM-berechtigten Person, aber auch weiteren Mitarbeitenden zugutekommen.
- Bereitstellung von Informationen und Handlungsempfehlungen/Checklisten sowie Nennung von Kontaktpersonen zu BEM auf den Webseiten der jeweiligen Träger der GKV
- Initiierung eines BEM-Verfahrens (im Einzelfall)
- Beratung zu und Vermittlung von Leistungen (u. a. Krankengeld, Haushaltshilfe) für die betroffene Person

Tipp: iga.Podcast „Wie gelingt Kooperation? Teil 3: Schnittstellen im BEM“

Was für die Zusammenarbeit der verschiedenen Sozialversicherungsträger spricht, welche Hürden es aber auch gibt, erfahren Sie in Episode 9 des iga.Podcasts „Wie gelingt Kooperation? Teil 3: Schnittstellen im BEM“.

> <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igapodcast/kooperation>

Nützliche Webseiten und Literaturhinweise

... Grundlegend

Bundesrahmenempfehlung (2022) für Gesundheitsförderung und Prävention der Träger der Nationalen Präventionskonferenz: https://www.npk-info.de/fileadmin/user_upload/ueber_die_npk/downloads/1_bundesrahmenempfehlung/bundesrahmenempfehlung_BRE_praevention_barrierefrei.pdf

Informationen zu den Sozialversicherungsträgern, deren spezifische Aufgaben im Bereich gesundes und sicheres Arbeiten: <https://www.iga-info.de/kooperation>

... Spezifisch je Sozialversicherungszweig

Allgemeine Informationen, Leitfaden zum BEM mit Materialien für die Praxis, Kontakt zum Firmenservice der GRV: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/BEM/bem_index.html

Allgemeine Hinweise und Publikationen zum BEM der DGUV: <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/bem/index.jsp>

Aufgaben der GKV im Bereich Prävention (Leitfaden Prävention): https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention/praevention_leitfaden/2023-12_Leitfaden_Praevention_barrierefrei.pdf

Weitere Informationen finden sich ebenfalls auf den einzelnen Webseiten der Krankenversicherungen.

Herausgegeben von

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
© BKK DV, DGUV, vdek, IKK

Weitere Informationen unter
<https://www.iga-info.de/impressum>

Mehr Informationen
zum Thema Gesundes Arbeiten unter
www.iga-info.de > Themen >
BGM, BGF & Gesunde Arbeit

Bild: Adobe Stock, Jadon B/peopleimages.com

Stand: Juni 2024
.....