

Sitzung am 05.05.2014

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Landratsamt		
verantwortlich: Dezernat V / Dezernat I		Drucksache 2014-27-SozA05.05.
		2 Anlagen
		27.03.2014
<u>Beratung:</u>	05.05.2014	Sozialausschuss
<u>Beschlussfassung:</u>		

<u>Beschlussvorschlag:</u>
1. Kenntnisnahme

Einführung:

Das Landratsamt Rems-Murr-Kreis wurde im Dezember 2013 mit dem Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit 2013 für sein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ausgezeichnet. Diese herausragende Auszeichnung ist ein guter Anlass, über die Konzeption des Landratsamt Rems-Murr-Kreis zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) vorzustellen.

Deutscher Unternehmenspreis Gesundheit

Der Bundesverband der Betrieblichen Krankenkassen (BKK) lobt jährlich den "Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit" aus. Die Auszeichnung erhalten Unternehmen und Organisationen mit einem vorbildlichen Gesundheitsmanagement, die ihre Aktivitäten nicht nur auf die individuellen Verhaltensweisen ausrichten, sondern auch Maßnahmen zur Optimierung der betrieblichen Rahmenbedingungen erfolgreich umsetzen und das Betriebliche Gesundheitsmanagement als festen Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie betrachten.

Die Bewerbungen werden von einer unabhängigen Jury nach den Qualitätskriterien des Europäischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) bewertet. Der Fragebogen erfasst Themenfelder wie Gesundheitspolitik und -struktur, Ernährung und Bewegung, psychische Gesundheit/Stressbewältigung und Betriebliches Eingliederungsmanagement. Unternehmen und Einrichtungen, die bei der Bewertung ein überdurchschnittliches Ergebnis erzielen, kommen in die engere Auswahl für einen der Preise bzw. Sonderpreise.

Es ist besonders beachtenswert, dass gleich die erstmalige Bewerbung des Landratsamtes um diesen Preis erfolgreich war und unser Vorgehen beim BEM bei fachlich renommierten Expertinnen und Experten Anerkennung gefunden hat. Kriterien, die zur Entscheidung geführt haben, waren u.a.: die Verknüpfung von BEM mit dem BGM-Konzept, die standardisierten Materialien zur BEM-Umsetzung, die Qualifizierung aller BEM Beteiligten, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Konzeptes und die begleitende Öffentlichkeitsarbeit.

Gesetzlicher Hintergrund und allgemeine Einführung BEM

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und nach §84 Abs. 2 SGB IX für den Arbeitgeber seit 2004 verpflichtend.

Ziel des BEM ist es, Beschäftigte mit entsprechenden Fehlzeiten gelingend in den Arbeitsprozess wieder einzugliedern und ihre Leistungsfähigkeit wieder herzustellen. Hierzu wird, vor dem Hintergrund der Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit, gemeinsam nach Lösungen gesucht, um die Situation für die Betroffenen nachhaltig zu optimieren. Dazu gehört - neben Maßnahmen auf der individuellen Ebene und organisatorischen Veränderungen - ggf. die Sicherung der Erwerbsfähigkeit durch geeignete Rehabilitationsmaßnahmen einzuleiten. BEM dient damit den Interessen des Beschäftigten, des Arbeitgebers sowie der Sozialversicherungssysteme.

BEM leistet einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheit, Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten und deckt sich somit mit der Zielausrichtung des BGM. Erkenntnisse aus dem Einzelfall geben wertvolle Hinweise auf generelle Belange der Beschäftigten und auf Schwachstellen in der Organisation. BEM kann damit richtungweisende Impulse zur Optimierung im Rahmen des BGM liefern.

BEM ist im Rahmen des BGM eine Maßnahme der Sekundärprävention – Krankheit, Leistungsminderung, Ausfallzeiten, die man in der Primärprävention verhindern möchte, sind bereits eingetreten. Nun geht es darum, Schlimmeres zu verhindern und einen möglichen Schaden zu begrenzen. Der Arbeitgeber hat in diesen Krisensituationen Gelegenheit, durch gelebte und professionelle Fürsorge den Beschäftigten seine Wertschätzung zu zeigen.

Eine Investition der Personalpolitik, die sich in Zeiten des demografischen Wandels und bei der Gewinnung von neuen Beschäftigten vielfach auszahlt.

Für die Umsetzung von BEM gibt es kein verbindliches Konzept. Handlungsleitend für die Ein- und Durchführung eines BEM sind die Faktoren Vertrauen, Freiwilligkeit und Offenheit. BEM wirkt weit über die direkten Ziele hinaus – es kann insofern einen wesentlichen Beitrag zur Kultur des Miteinanders in einer Organisation leisten.

Eine Zusammenfassung mit den einzelnen Schritten unseres Verfahrens sowie der Leitfaden BEM sind als Anlage beigefügt.

Frau Karin M. Müller, Geschäftsführung BGM, wird in der Sitzung das BEM Konzept und die praktische Umsetzung im Landratsamt vorstellen.