SUCCEED-INSIGHTS

Nachrichten, Trends und Entwicklungen
aus der Unternehmerberatungswelt

Was Sie alles über das BEM wissen sollten

In Zeiten des spürbaren Fachkräftemangels ist der langfristige Ausfall qualifizierter Mitarbeiter*innen ein hohes wirtschaftliches Risiko für jedes Unternehmen. Der Gesetzgeber schreibt hierfür das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement vor, doch viele Führungskräfte betrachten dies bislang lediglich als lästige bürokratische Pflichtübung. Dabei bietet dieses Instrument bei richtiger Anwendung die wertvolle Chance, Fehlzeiten nachhaltig zu senken und wertvolles Wissen im Betrieb zu sichern.

Wir zeigen Ihnen in diesem Artikel, wie Sie das Verfahren anwenden und es gleichzeitig als strategischen Vorteil für Ihre Firma nutzen. Erfahren Sie, wie Sie Gesundheitsschutz und wirtschaftliche Interessen wirksam miteinander verbinden.



DIESES MAL IM BLICKPUNKT

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) richtig nutzen

SUCCEED
DIE UNTERNEHMERBERATER

©Karola G von Pexels via Canva.com

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Die rechtlichen Rahmenbedingungen verstehen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz BEM genannt, ist für Arbeitgeber keine freiwillige Leistung, sondern eine gesetzliche Verpflichtung gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX. Sobald ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin innerhalb der letzten zwölf Monate mehr als 30 Tage arbeitsunfähig war, müssen Sie tätig werden und ein solches Verfahren anbieten. Wichtig ist hierbei das Verständnis der Frist, denn es zählt nicht das starre Kalenderjahr, sondern immer der zurückliegende 12-Monats-Zeitraum.

Das Verfahren selbst beruht jedoch auf Freiwilligkeit seitens der Belegschaft, denn ohne die explizite Zustimmung der betroffenen Person darf und kann keine Maßnahme durchgeführt werden.

Tipp: Nutzen Sie ein automatisiertes System zur Fehlzeitenüberwachung, um die 30-Tage-Frist nicht versehentlich zu übersehen.

Ziele und wirtschaftlicher Nutzen

Das primäre Ziel des BEM ist der Erhalt der Arbeitskraft und die Vermeidung einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit oder Kündigung. Gerade weil es immer schwieriger wird, adäquaten Ersatz für erfahrene Fachkräfte zu finden, ist die Gesunderhaltung der bestehenden Belegschaft auch eine ökonomische Notwendigkeit. Ein erfolgreiches Verfahren senkt langfristig die Krankheitskosten und stärkt die Bindung zum Unternehmen, da sich die Angestellten wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Ein klassisches Beispiel ist die Anschaffung eines höhenverstellbaren Schreibtisches für eine Bürokraft mit Rückenleiden oder die vorübergehende Anpassung der Schichtpläne, um eine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Tipp: Betrachten Sie das BEM nicht als Sozialleistung, sondern als Instrument zur Sicherung Ihres betrieblichen Wissens.



©Ali Kazal von Pexels via Canva.com

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Flexibilität im Ablauf und externe Unterstützung

Der Gesetzgeber gibt zwar das Ziel vor, schreibt aber keinen starren Ablaufplan für das BEM-Verfahren vor. Dies gibt Ihnen als Unternehmer die Freiheit, den Prozess individuell an die Strukturen Ihrer Firma anzupassen und pragmatische Lösungen zu finden. Da sensible Gesundheitsdaten und viel Vertrauen im Spiel sind, ist der Datenschutz hierbei von höchster Priorität. Oft ist es hilfreich, neutrale Dritte wie externe Berater als BEM-Koordinatoren einzusetzen, da diese unvoreingenommen moderieren und Hemmschwellen bei den betroffenen Mitarbeiter*innen abbauen können.

Tipp: Ein externer Koordinator schafft oft mehr Vertrauen und Offenheit als ein Gespräch rein unter Vorgesetzten.

*Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist weit mehr als eine gesetzliche Hürde. Richtig angewendet ist es ein effektives Werkzeug, um qualifizierte Mitarbeiter*innen trotz gesundheitlicher Einschränkungen im Unternehmen zu halten und ihnen eine Perspektive zu bieten. Wer diesen Prozess professionell und empathisch gestaltet, spart langfristig Kosten und beweist Führungsstärke durch Verantwortung.*



©Ivan S von Pexels via Canva.com