

# Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Es besteht noch immer Nachholbedarf

## 37 baua: Fakten

Obwohl die gesetzliche Regelung zum BEM bereits seit 2004 besteht, zeigt die vorliegende Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, dass nur rund 40 % der potenziell berechtigten Personen ein BEM-Angebot erhielten. Davon nahmen fast 70 % das Angebot an. In kleineren Betrieben, im Handwerk und im Dienstleistungsbereich wird das BEM den berechtigten Beschäftigten sogar seltener als 40 % angeboten. BEM ist in solchen Bereichen weiter verbreitet, in denen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt werden, in denen aner kennend und unterstützend geführt wird und in denen das kollegiale Verhalten ausgeprägter ist.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Arbeitgeber sind verpflichtet, Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten (§ 167 SGB IX). Hierdurch soll die aktuelle Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden.

In der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 machten 17.323 abhängig Beschäftigte Angaben zu ihren Arbeitsunfähigkeitszeiten der letzten zwölf Monate. Erstmals wurden 2018 auch Angebot und Inanspruchnahme eines BEM erhoben. Beschäftigte, die länger als 30 Tage (am Stück oder in Summe) arbeitsunfähig waren, wurden gefragt, ob ihnen ein BEM angeboten wurde. Falls dies der Fall war, schloss sich die Frage an, ob sie das Angebot angenommen haben.

### Weniger als die Hälfte der potenziell berechtigten Beschäftigten erhält ein BEM-Angebot

Von den 17.323 abhängig Beschäftigten, die Angaben zu ihren Arbeitsunfähigkeitszeiten machten, berichteten 8 % (N = 1.382) von mehr als 30 AU-Tagen – diese hatten somit potenziell einen Anspruch auf ein BEM. Von dieser Gruppe machten 1.356 Personen Angaben zu einem BEM-Angebot. 40 % dieser Beschäftigten wurde ein BEM angeboten, welches von 68 % angenommen wurde. Das bedeutet, dass rund ein Viertel der 1.382 Beschäftigten, die potenziell einen Anspruch auf ein BEM hatten, dieses letztlich in Anspruch genommen hat.

### BEM-Angebot häufiger in großen Betrieben, im öffentlichen Dienst und der Industrie

Analog zur Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen und betrieblicher Gesundheitsförderung zeigt sich, dass auch das BEM eher in größeren Betrieben, im öffentlichen Dienst und der Industrie umgesetzt wird. So wird in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten häufiger ein BEM angeboten als in kleineren Betrieben (50 % vs. 36 %). Potenziell BEM-berechtigte Beschäftigte im öffentlichen Dienst erhielten am häufigsten ein Angebot, gefolgt von Beschäftigten der Industrie. Im Handwerk und im Dienstleistungsbereich wurde das BEM deutlich seltener angeboten (siehe Abbildung 1).

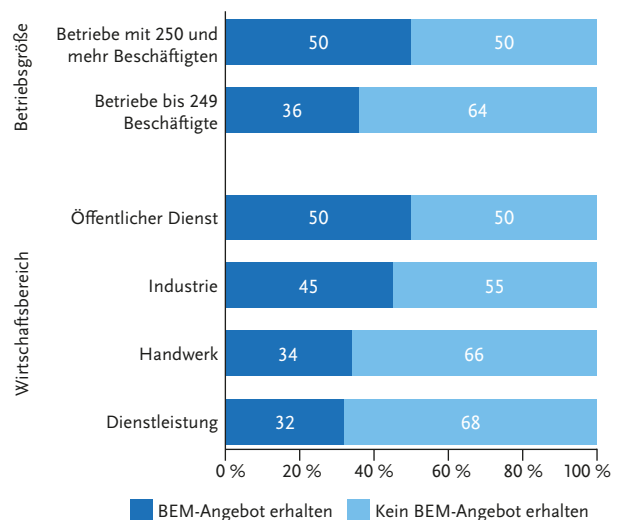


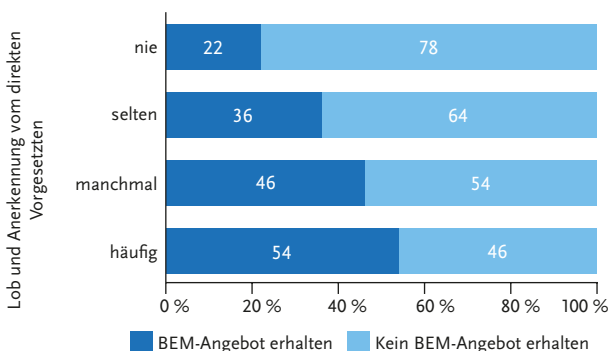
Abb. 1 BEM-Angebot nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich

### BEM-Angebot häufiger in gesundheitsorientierten Betrieben

Aus qualitativen Studien gibt es Hinweise, dass das Vorhandensein eines BEM auch mit Merkmalen einer gesundheitsorientierten Organisation einhergeht. Dazu gehören bspw. ein betriebliches Gesundheitsmanagement oder andere gesundheitsbezogene Strukturen, ein kooperativer Führungsstil, soziale Unterstützung und ein vertrauensvolles Betriebsklima.<sup>1</sup> Dies lässt sich einerseits dadurch erklären, dass die Einführung neuer gesundheitsorientierter Maßnahmen vor dem Hintergrund vorhandener Strukturen und Einstellungen einfacher ist. Andererseits können konkrete BEM-Fälle auch ein Anlass sein, das betriebliche Gesundheitsmanagement auf- oder auszubauen bzw. das Thema Gesundheit zu priorisieren.

Im Einklang mit der bisherigen Forschung erhielten potenziell BEM-berechtigte Beschäftigte, die berichteten, dass in ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt wurden, häufiger ein BEM-Angebot als Beschäftigte, bei denen keine Maßnahmen durchgeführt wurden bzw. dies nicht bekannt war (57 % vs. 28 %).

Potenziell BEM-Berechtigte, die über häufigeres Lob und Anerkennung für gute Arbeit berichteten, erhielten eher ein BEM-Angebot als Beschäftigte, die selten oder nie gelobt wurden (siehe Abbildung 2). Von den potenziell BEM-Berechtigten, die nie Lob und Anerkennung vom direkten Vorgesetzten erhielten, berichtete weniger als ein Viertel von einem BEM-Angebot, während diejenigen, die häufig gelobt wurden, zu mehr als der Hälfte ein BEM-Angebot erhielten.



**Abb. 2** BEM-Angebot nach Häufigkeit von Lob und Anerkennung des direkten Vorgesetzten

Potenziell BEM-Berechtigten wurde außerdem überdurchschnittlich häufig ein BEM angeboten, wenn sie sich häufig als Teil einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz fühlten (45 %) und häufig Hilfe und Unterstützung durch Vorgesetzte erhielten (47 %). Das gilt ebenso für das Gefühl von guter Zusammenarbeit mit den Arbeitskollegen (44 %) sowie

deren Hilfe und Unterstützung (44 %). Ebenso erhielten Beschäftigte, die mit dem Betriebsklima sehr zufrieden waren, überdurchschnittlich häufig ein BEM-Angebot (47 %).

### Fazit

Obwohl das Angebot eines BEM für Arbeitgeber gesetzlich verpflichtend ist, wird es weniger als der Hälfte aller potenziell berechtigten Beschäftigten angeboten. Die Inanspruchnahme liegt allerdings bei fast 70 %, was zeigt, dass ein Bedarf bei den Beschäftigten vorhanden ist. Dadurch wird deutlich, dass weitere Anstrengungen für eine Verbreitung des BEM in Betrieben nötig sind. Nachholbedarf beim BEM-Angebot besteht bei allen Betriebsgrößen und Wirtschaftsbereichen, insbesondere aber in kleineren Betrieben sowie in Handwerk und Dienstleistung.

Die Ergebnisse dieser Auswertung deuten darauf hin, dass das BEM am ehesten in Betrieben umgesetzt wird, die sich bereits für die Gesundheit ihrer Beschäftigten engagieren, in denen Vorgesetzte durch Lob und Anerkennung gesundheitsförderlich führen und ein positives Klima unter den Beschäftigten herrscht. Gründe hierfür können einerseits sein, dass die Umsetzung des BEM durch bereits vorhandene gesundheitsbezogene Strukturen und gesundheitsorientierte Einstellungen bei Führungskräften erleichtert wird. Andererseits nehmen Betriebe Einzelfälle oder einen hohen Krankenstand zum Anlass, ein BEM verbunden mit weiteren gesundheitsbezogenen Maßnahmen im Betrieb zu etablieren.

Hilfreich für die Einführung eines BEM im Betrieb ist beispielweise der BEM-Kompass. Er gibt eine erste praktische Orientierung zum „Warum, Was, Wie und Wo?“ beim BEM.<sup>2</sup>

### Weiterführende Informationen

- 1 Vater, Gudrun und Niehaus, Mathilde, 2013. Das betriebliche Eingliederungsmanagement: Umsetzung und Wirksamkeit aus wissenschaftlicher Perspektive. In: Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland, iga.Report 24 2013, S. 13–19
- 2 BEM-Kompass: <https://www.bar-frankfurt.de/themen/arbeitsleben/betriebliches-eingliederungsmanagement.html>
- 3 Wrage, Wiebke, Sikora, Alexandra, Stegmann, Ralf und Wegewitz, Uta, 2020. Die Arbeitssituation von längerfristig erkrankten Beschäftigten. In: BAuA (2020). Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 146–157