

Längere Ausfallzeiten professionell auffangen



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein professionelles und systematisches Vorgehen, das bei längeren Krankenständen oder Abwesenheiten in Betrieben eingesetzt wird. In Deutschland ist BEM bereits gesetzlich geregelt (§ 84 Abs. 2 SGB IX): Unternehmen sind verpflichtet BEM einzuführen, sobald ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist. In Österreich besteht derzeit noch keine gesetzliche Verpflichtung. Einige Unternehmen setzen BEM jedoch schon auf freiwilliger Basis um – so auch der Großhändler Schachermayer in Linz. Personalleiterin Stephanie Kneifel gibt im Interview Einblicke in die Prozesse und Angebote bei Schachermayer.

Was sind Ziele und Motive für BEM bei Schachermayer?

Oberstes Ziel von BEM ist die Rückkehr auf den angestammten Arbeitsplatz. Als Lebensarbeitgeber wollen wir Mitarbeiter auch in weniger arbeitsfähigen Phasen unterstützen und begleiten. Besonders die gute Wieder-Eingliederung ist hier ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Für welche Fälle und ab welchem Abwesenheitszeitraum wird BEM bei Schachermayer angeboten?

BEM wird ab sechs Wochen Abwesenheit innerhalb von zwölf Monaten angeboten. Dabei müssen die sechs Wochen nicht zusammenhängen, d.h. die einzelnen Krankheitstage werden zusammengezählt.

Wie sieht BEM im Einzelfall aus? Welche Maßnahmen werden im Rahmen von BEM zur Wiederherstellung von Gesundheit oder zur Vorbeugung erneuter Krankheit angeboten?

Nach Feststellung der sechs Wochen Abwesenheit werden die Führungskraft und der Mitarbeiter informiert, dass BEM startet. Es ist ein freiwilliges Angebot! Der Mitarbeiter wird von der Führungskraft in einem Informationsgespräch über BEM informiert und kann daraufhin selbst entscheiden, ob er den Prozess starten will oder nicht. Erfahrungen aus Deutschland zeigen, dass etwa 50 Prozent der Mitarbeiter kein BEM brauchen oder für nicht notwendig halten. Bei den anderen 50 Prozent können in etwa für die Hälfte bereits mit nur einem Gespräch erste, ausreichende Maßnahmen definiert werden; die andere Hälfte braucht intensivere Begleitung.

Um die Betroffenen zu entlasten, bieten wir beispielsweise an, das Arbeitsvolumen zu verringern, vermehrte Pausen einzuplanen, Zeitausgleich und

Urlaub unkompliziert zu konsumieren oder nach längerer Krankheit mit weniger Arbeitsstunden zurückzukehren – alles für einen gemeinsam definierten Zeitraum.

Wer wurde in der Projektentwicklung miteingebunden und welche Herausforderungen gab es in der Umsetzung zu bewältigen?

Wir haben die Geschäftsleitung und den Betriebsrat ins Boot geholt. Der Betriebsrat ist auch einer der Hauptansprechpartner im BEM-Prozess.

Stichwort Anonymität, Vertraulichkeit und Datenschutz: Was gilt es hier zu berücksichtigen?

Im Vordergrund steht die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter und Maßnahmen, die diese stärken und nicht Diagnosen und Krankheitsverläufe.

BEM basiert auf den Prinzipien der Transparenz, der Gleichheit (Prozess für alle gleich), des Datenschutzes und der Freiwilligkeit. Mitarbeiter entscheiden für sich, ob sie BEM wollen oder nicht. Datenschutz ist im Rahmen der Fürsorgepflicht gegeben. Der Betriebsrat hat durch seine Funktion per se schon erhöhten Datenschutz, ebenso die Mitarbeiter der Personalabteilung.

Wie haben Betroffene und Mitarbeiter auf dieses neue Angebot reagiert und wie wird es genutzt?

Mitarbeiter reagieren neutral oder positiv darauf. Es ist wichtig, hier klar zu machen, dass keine Informationen in den Personalakt wandern – bis auf die Information, dass BEM angeboten und entweder angenommen oder abgelehnt wurde. Mitarbeiter, die im letzten Jahr während der Projektphase testweise begleitet wurden, konnten wieder gut integriert werden.

Haben Sie Empfehlungen für andere Unternehmen und die Praxis?

Wichtig ist die Anschlussfähigkeit an die Kultur im Unternehmen. Bei uns haben die Führungskräfte sehr partnerschaftliche und freundschaftliche Beziehungen zu den Mitarbeitern. Daher war es für uns wichtig, dass die Führungskräfte eine zentrale Rolle bei BEM einnehmen müssen, damit es gut funktionieren kann.

Das Thema Arbeitsfähigkeit wird durch die längere Arbeitszeit zur Pension immer wichtiger. Krankheit und Gesundheit sind Themen, die zum Leben gehören und damit auch zum Arbeitsleben. Für uns sehr nützlich war auch die Begleitung durch das Betriebservice: kompetent und mit viel Gespür für die Unternehmenskultur.



Stephanie Kneifel, Personalleiterin bei Schachermayer