

# Was bringt das Betriebliche Eingliederungsmanagement?

Ansätze einer Kosten-Nutzen-Analyse

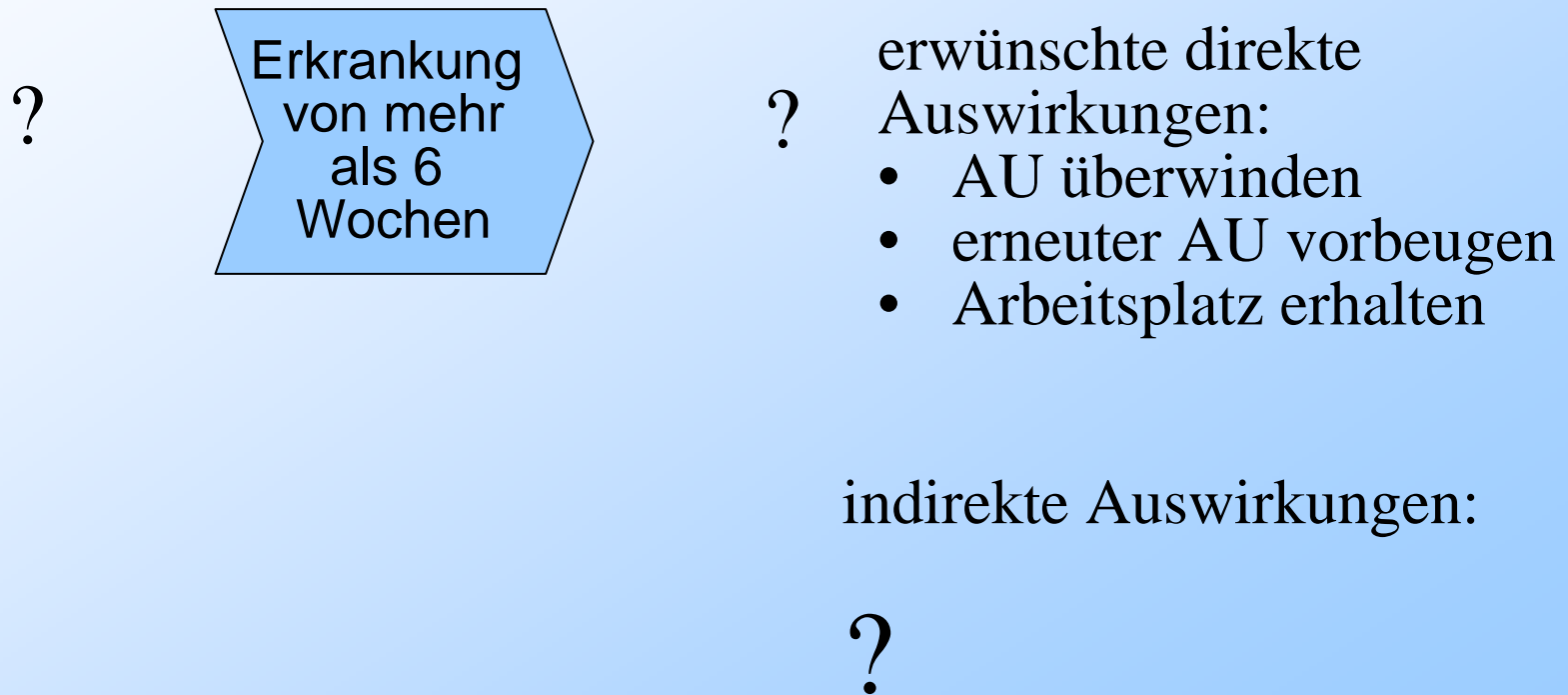
# Ziele des BEM

- Nach den Vorgaben des § 84 Abs. 2 SGB IX sind die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
  - Arbeitsunfähigkeit überwinden
  - erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und den
  - Arbeitsplatz erhalten.
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement setzt bei einzelnen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an.
- Die Maßnahmen sollen sich positiv auf deren Erwerbsbeteiligung auswirken und einer weiteren Verschlechterung der gesundheitlichen Situation sowie dem krankheitsbedingten Verlust des Arbeitsplatzes vorbeugen.

# Bedeutung des BEM für Betriebe

- Fehlzeiten aufgrund von Erkrankungen
  - führen zu Störungen im Betriebsablauf
  - verursachen Kosten
  - können zum krankheitsbedingten Ausscheiden von Mitarbeitern führen (Verlust von Kompetenz und Erfahrung)
  - können erhebliche Belastungen für Führungskraft und Kolleginnen/Kollegen darstellen
- BEM soll Abhilfe schaffen

# Ein Wirkmodell zur Bewertung der Effekte



**I. Auslösende, erschwerende oder verlängernde Bedingungen.**

- in der Person
- des Arbeitsplatzes und der Arbeitsanforderungen
- des betrieblichen sozialen Umfelds
- aus dem privaten Bereich

**II. Erkrankung und Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen im Jahr.**

**III. Maßnahmen des BEM.**

**auf die Person gerichtet:**

- Maßnahmen zur gesundheitlichen Stabilisierung
- Qualifizierung

**auf die Tätigkeit gerichtet:**

- Anpassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsplatzanforderungen
- Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz

**auf das soziale Umfeld im Betrieb gerichtet:**

- Umsetzung in anderes betriebliches Umfeld
- Konfliktmediation

**IV. Effekte**

**direkte Effekte:**

- Überwindung der AU und Vorbeugung erneuter AU
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Verbesserung der Leistungsfähigkeit

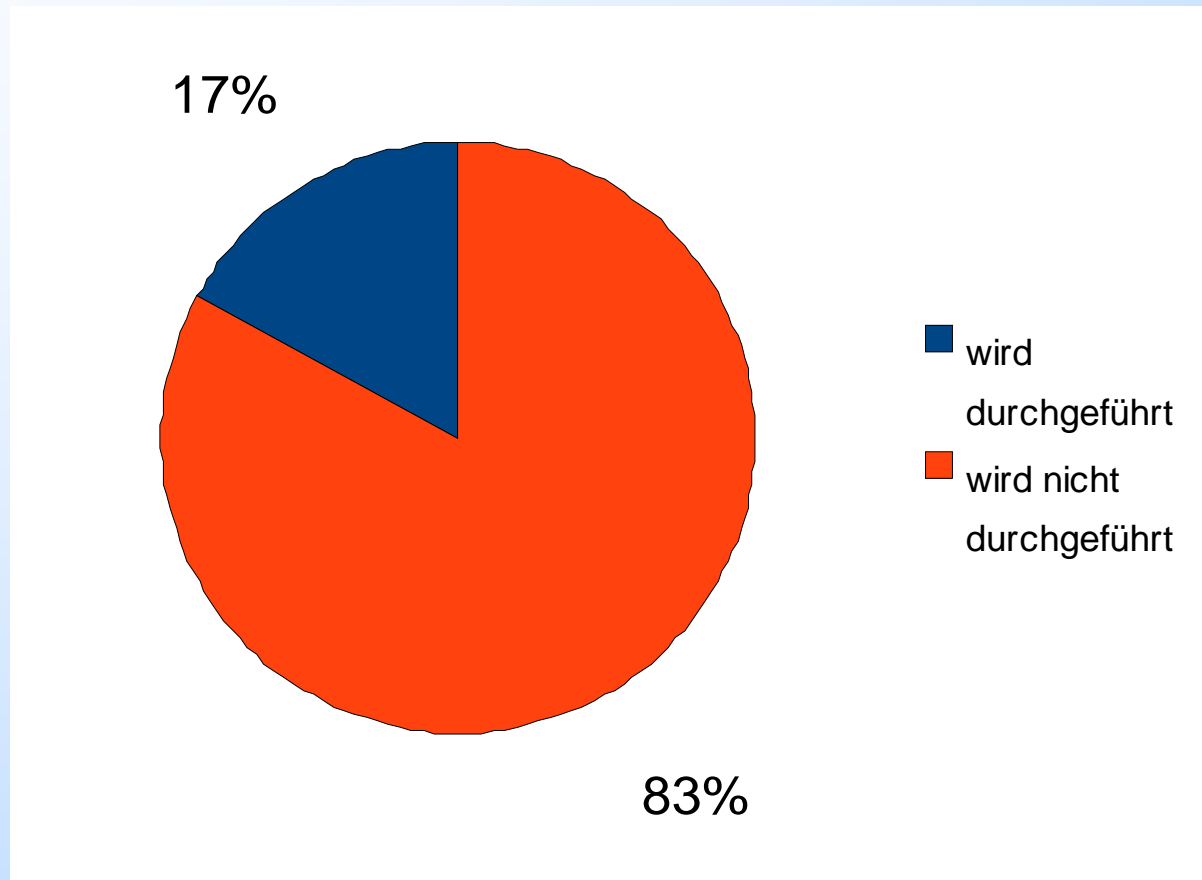
**indirekte Effekte:**

- Verbesserung der Motivation und Arbeitszufriedenheit
- Verbesserung der Identifikation mit dem Betrieb

**Streuwirkung auch auf andere:**

- verbesserte Motivation
- verbesserte Identifikation mit dem Betrieb
- positives Image
- positive Unternehmenskultur

# Durchführung von Kosten-Nutzen-Analysen des BEM

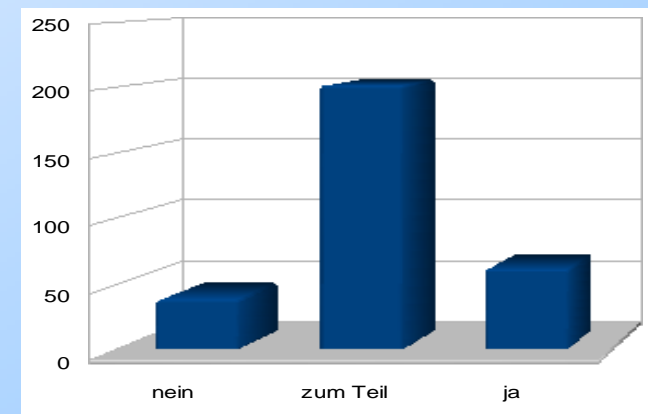


# Betriebliche Kenngrößen des BEM

Kenngröße	Häufigkeit (n)
Krankheitsbedingte Fehltage / Ausfallszeiten	19
Lohnfortzahlung	6
Leistungsfähigkeit	2
Mitarbeiterzufriedenheit	2
verkürzte Einarbeitungszeit	1
Kosten durch Beratung	1

# BEM-Ergebnisse

- Reduzierung von Fehlzeiten: 38% der befragten Betriebe
- Leistungsgerechter Einsatz:
  - ja: 20%
  - nein: 13%
  - teilweise: 67%
- Rückgang krankheitsbedingter Kündigungen: 18% der befragten Betriebe





# Vergleich Kosten mit/ohne BEM

Kosten	mit BEM	ohne BEM
Fallmanagement	meist Zusatzaufgabe für vorhandenes Personal; sonst ca. 1 VZ je 30 Fälle	entfällt
Arbeitszeit interner Beteiligten am BEM: Integrationsteam, Führungskräfte usw.	Zusatzaufgabe für vorhandenes Personal	nicht im Rahmen des BEM, jedoch fallweise umfangreicher Besprechungsaufwand
Vergütung Betriebsarzt	nach Bedarf	entfällt, soweit fallbezogen keine Beratungsleistungen erbracht werden
Arbeitsplatzanpassung, technische Hilfen Organisation und Durchführung von Arbeitsversuchen	je nach Fall; u. U. reduziert um die Fördermittel Aufgabe des Fallmanagers, Zeiteinsatz Führungskraft und andere	entfallen
Qualifizierungskosten für betroffene Mitarbeiter (BEM-Fälle): Freistellung, Anleitung	Freistellungstage oder Stunden; Lehrgangskosten; evtl. reduziert um Fördermittel	entfallen
Kosten für Abfindung oder Anwaltskosten	entfallen	Anwaltskosten je nach Fall; Näherungswert für Abfindungen: 0,5 Bruttojahresgehälter ca. 15 - 20 T€

# Vergleich Nutzen mit/ohne BEM

Nutzen	mit BEM	ohne BEM
Reduzierung AU-Tage	je AU-Tag ca. 300 € Wert der Arbeitsleistung	keine Reduzierung; u.U. Zunahme der AU-Tage
Leistungssteigerung durch adäquaten Einsatz (25%)	je Tag ca. 75 €	keine Leistungssteigerung
Neueinstellung und Einarbeitung	entfällt	ca. 2-3 Monatsgehälter bei Produktionsmitarbeitern
<b>Indirekter Nutzen:</b>		
Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und Motivation	positive Effekte, Größenordnung kaum einzuschätzen	keine positiven Effekte
Imagefaktor, der sich auf Personalrekrutierung auswirkt	positive Effekte, Größenordnung kaum einzuschätzen	keine positiven Effekte

# Fazit