

BEM in Krankenhäusern und Kliniken - Belastung ohne Nutzen...?

Sind Beschäftigte länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung des Beschäftigten die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und damit der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Bereits seit mehr als 10 Jahren sind Arbeitgeber durch die Regelung des § 84 Abs. 2 SGB IX zur Durchführung des sog. BEM-Verfahrens (betriebliches Eingliederungsmanagement) verpflichtet. Wie aber sieht die Realität in den Krankenhäusern und Kliniken in Deutschland aus? Ist das Thema überhaupt präsent? Gibt es Betriebsvereinbarungen hierzu?

In einem Arbeitsumfeld, in denen schlanke Prozesse und optimierte Verfahren unabdingbar sind, um im Wettbewerb bestehen zu können, finden den Arbeitsalltag (scheinbar) erschwerende Regelungen zunächst nur überschaubare Akzeptanz. "Was soll das?", "Dafür haben wir keine Zeit?", "Wer soll das bei uns umsetzen?" sind oft gestellte Fragen und getroffene Aussagen in Gesprächen mit den Verantwortlichen. Es fehlt insb. an der Ressource Zeit, sich die Vorteile dieses Instruments zu erschließen. Erst wenn das erste krankheitsbedingte Kündigungsverfahren mangels ordnungsgemäßen BEM-Verfahrens nicht der Prüfung durch das Arbeitsgericht Stand hält, gewinnt das Instrument auch in der Praxis an Bedeutung.

Aber abgesehen davon...wo liegen die Chancen des BEM-Verfahrens?

Die gesetzlich normierte Freiwilligkeit für die Beschäftigten begrenzt die Anzahl der zu führenden Gespräche deutlich. Im BEM-Gespräch können Erkenntnisse zu belastenden Faktoren wie den konkreten Arbeitsplatz, dessen Ausstattung, die Arbeitsinhalte, die Zusammenarbeit in den Teams und mit den Führungskräften gewonnen werden. Damit sind Faktoren konsequenter Mitarbeiterorientierung angesprochen. Über den jeweiligen Einzelfall hinaus eröffnet das Instrument die Möglichkeit, den praktischen Arbeitsalltag auch aus Sicht der Beschäftigten reflektiert zu bekommen. Und dieser direkte Austausch liefert deutlich mehr Erkenntnisse als eine alle zwei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragung.

Die regelmäßig am BEM-Verfahren Beteiligten werden mit Blick auf den Einzelfall nach konkreten Lösungen suchen. Im optimalen Fall kehrt eine Vollkraft an ihren Arbeitsplatz zurück und entlastet damit auch wieder den Kollegenkreis. Die einvernehmlich einer Akutbehandlung oder einer Rehabilitation zugeführten Beschäftigten verkürzen in der Regel deutlich die Gesamtdauer der krankheitsbedingten Abwesenheit und stehen damit auch eher dem Arbeitsprozess wieder zur Verfügung. Bei Mitarbeitenden, die absehbar für eine längere Zeit nicht mehr ihre bisherige oder eine andere adäquate Tätigkeit wahrnehmen können, kann eine ggf. auch zeitweise Berentung eine Lösung darstellen.

Also nutzen wir die Chancen...spätestens nach 42 Tagen...

Frank Erwig, DRV Knappschaft-Bahn-See, InPaK-Mitglied