



Willkommen zur Veranstaltung:

Das BEM- Pflicht oder strategischer Erfolgsfaktor?

Für das Präventionsnetzwerk Nord:
Sandra Herrgesell – Beraterin der BGW

Krankenschwester
Dipl. Pflegewissenschaftlerin
M.A. Organisationsentwicklung
Systemische Organisationsberaterin und Coach
Zertifizierte Wirtschaftsmediatorin
Qualitätsmanagement- und Arbeitsschutzauditorin
Fachkraft für Arbeitssicherheit

Gliederung: 14.04.2026

Nr.	Inhalte
1	BEM als wichtige Säule eines gesunden Unternehmens
2	Strategische Chancen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements
3	BEM als Prozess verankern
4	Erfolgsfaktoren eines BEM
5	Fazit

1. BEM als wichtige Säule eines gesunden Unternehmens

Was ist BEM?

- BEM: Angebot an Beschäftigte, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren.
- §167 Abs. 2 SGBIX regelt die gesetzliche Verpflichtung.
- Das Angebot ist verpflichtend- die Teilnahme ist freiwillig.



Dann müsste es doch überall umgesetzt werden- oder?

- Verbreitung des BEM ist gestiegen – von 40 % (2018) auf 52 % (2024) (BIBB(BAuA-Erwerbstätigenbefragung)).
- Gleichzeitig erhält weiterhin ein großer Anteil der Berechtigten kein Angebot.

1. BEM als wichtige Säule eines gesunden Unternehmens



Strategische Chancen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Bindung und Erhalt von Fachkräften

- Stärkere Mitarbeiter fördern
- Kündigungen vorbeugen



Reduzierung von Fehlzeiten

- Langzeiterkrankungen reduzieren
- Rückfälle vermeiden
- Entlastung der Teams

Wirtschaftlicher Nutzen und Kosteneffizienz

- Fluktuation und hohe Kosten senken
- Planbarkeit der Belegschaft verbessern
- Produktivität erhöhen



Know-how und Erfahrungswissen sichern

- Langjährige Mitarbeitende halten
- Fachwissen im Unternehmen sichern
- Kontinuität gewährleisten



Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

- Image als fürsorglicher Arbeitgeber
- Attraktiv für Fachkräfte
- Vorteil bei Generation Z & Fachkräftemangel

Teil einer nachhaltigen Unternehmenskultur

- Verantwortungsvolle Betriebskultur zeigen
- Offene Gesundheitskultur fördern
- Wertschätzende Führung fördern



2.

3. BEM als Prozess verankern

Schritte eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)



► Ziel: Langfristiger Erhalt des Arbeitsplatzes

4. Erfolgsfaktoren eines BEM

4.1 BEM rechtzeitig anbieten:

- Häufig sehr spätes oder kein BEM-Angebot.
- Kontakt zum Arbeitgebenden reißt ab.
- Mitarbeitende fühlen sich allein gelassen- die Rückkehr wird schwieriger.

Was hilft:

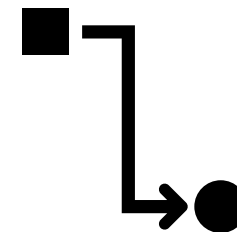
- Klare Zuständigkeit für das Monitoring der AU-Zeiten hilft.
- BEM umgehend anbieten, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind (oder auch eher).

4.2 Arbeitsbezogene Ursachen ermitteln:

- Fokus liegt häufig nur auf der Person- nicht auf der Arbeit.
- Wichtige Faktoren geraten aus dem Blick.

Was hilft:

- Arbeitsbedingungen gemäß §5ArbSchG beurteilen (Gefährdungsbeurteilung).
- Allgemeine Schutzmaßnahmen ableiten und umsetzen.



4. Erfolgsfaktoren eines BEM

4.3 Vertrauen in BEM stärken

- Datenschutz häufig unklar geregelt.
- Rollen im BEM oft unklar benannt.
- Sinn des BEM oft nicht kommuniziert.
- Mitarbeitende lehnen BEM daher bereits bei der Einladung ab.

Was hilft:

- BEM als Prozess im Unternehmen verankern und bekannt machen.
- BEM-Team/Beauftragte im Unternehmen bekannt machen.
- Einladungsschreiben sorgfältig formulieren.
- BEM nicht mit Debatten über Fehlzeiten und Disziplin verknüpfen.



4.4 BEM- Beauftragten ein Mandat geben

- BEM-Beauftragte haben oft keine Ressource für die Aufgabe.

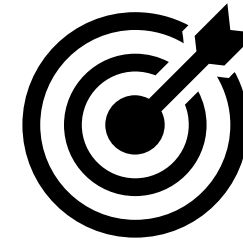
Was hilft:

- Zeitliche Ressource festlegen.
- BEM-Beauftragte in die interne Kommunikation integrieren, z.B. Arbeitsschutzausschuss.

4. Erfolgsfaktoren eines BEM

4.5 Realistische Maßnahmen aufstellen

- BEM-Prozesse scheitern oft an der Dienstplanlogik.
- Es sind keine „leichten“ oder kurzen Dienste verfügbar.
- Personalmangel blockiert temporäre Maßnahmen.
- Andere Mitarbeitende fühlen sich benachteiligt oder belastet.



Was hilft:

- Realistische Maßnahmen aufstellen.
- Mit dem Team kommunizieren, um Vorbehalte zu reduzieren.

4.6 Führungskräfte qualifizieren

- Schlüsselakteure sind die Führungskräfte- diese haben oft Angst etwas Falsches zu tun oder zu sagen.
- Konflikt zwischen Fürsorge für Einzelne und der Verantwortung für die Organisation.

Was hilft:

- Grundlagen des BEM schulen
- Kommunikation schulen (wertschätzende Einladung, Gespräche ohne „Diagnosedruck führen“).
- Beratung durch ausgebildete BEM-Beauftragte oder Koordinatoren.

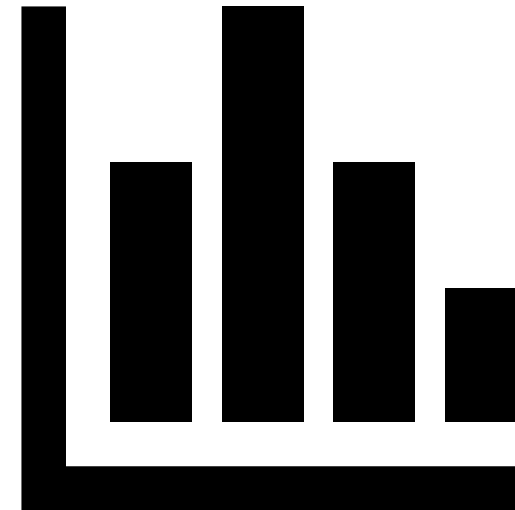
4. Erfolgsfaktoren eines BEM

4.7 Erkenntnisse in die Prävention zurückfließen lassen

- BEM wird oft nicht übergeordnet ausgewertet.
- Ergebnisse bleiben einzelfallbezogen.

Was hilft:

- Auswertung über den Einzelfall hinaus (anonym).
- Sinnvolle Kennzahlen erheben:
 - Angebotsquote
 - Annahmequote (Erstgespräch und BEM-Verfahren)
 - Maßnahmenquote (wie oft folgen echte Anpassungen?)
 - Stabilitätsquote (z.B. AU-Rückfall innerhalb von 6-12 Monaten)
 - Verbleibe Quote (in der Einrichtung)



Die strategische Bedeutung des BEM

BEM als Säule eines gesunden Unternehmens



5. Fazit

