

Voraussetzungen für die Vergabe von Prämien zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) im Land Bremen

„Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) verfolgt das Ziel, im Betrieb mit den dort vorhandenen Akteuren und Strukturen sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potentiale Menschen gesund und arbeitsfähig zu halten; es betrifft also nicht nur schwerbehinderte Menschen. Die Vorteile kommen allen zugute: den Unternehmen, den betroffenen Beschäftigten, aber auch den sozialen Sicherungssystemen.“
(Definition Bundesministerium für Gesundheit und Soziales)

Rehabilitationsträger und Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern (§ 84 Abs. 3 SGB IX). Dafür müssen Konzept und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements **deutlich** über den gesetzlichen Mindestanforderungen der Prävention nach § 84 Abs. 2 SGB IX hinausgehen.

Voraussetzungen zum Erhalt einer Prämie oder eines Bonus im Land Bremen

Private und öffentliche Arbeitgeber **in Bremen und Bremerhaven**, die

1. über eine Interessenvertretung im Sinne der §§ 93 ff SGB IX verfügen und
2. eine schriftliche Vereinbarung über die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements abgeschlossen haben,

können vom Amt für Versorgung und Integration Bremen - Integrationsamt - (AVIB) eine Prämie oder einen Bonus erhalten. Ausgeschlossen ist die Prämierung von Integrationsprojekten, da diese bereits besonders umfangreich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert werden.

Auswahlkriterien und Auswahlverfahren

Prämiert werden Beispiele für ein besonders gutes Betriebliches Eingliederungsmanagement, das spezifische betriebliche Ideen und Angebote an die Beschäftigten beinhaltet. Wichtig ist dabei, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement „mit Leben“ gefüllt ist.

Regelungen zur Durchführung einer betrieblichen Prävention (u. a. Betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung können nach § 83 Abs. 2a Nr. 5 SGB IX in einer Integrationsvereinbarung getroffen werden.

Für eine Prämierung durch das AVIB kommen nur Arbeitgeber in Betracht, die

1. bereits eine solche Integrationsvereinbarung abgeschlossen und diese um weitere Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ergänzt oder
2. konkrete Regelungen zu betrieblichen Abläufen und Zuständigkeiten beim BEM im Rahmen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen haben.

Inhaltlich **müssen** diese Vereinbarungen die Belange der schwerbehinderten Menschen in besonderer Weise berücksichtigen und sich an den folgenden fünf Kriterien orientieren:

1. System zum Erkennen von Problemen („Frühwarnsystem“)
Das Unternehmen registriert aufmerksam Hinweise von Beschäftigten und/oder Vorgesetzten auf individuelle Probleme und/oder betriebliche Schwachstellen und/oder führt Mitarbeiterbefragungen durch. Diese Ergebnisse werden ernst genommen und - unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen – regelmäßig an zentraler Stelle gesichtet und bewertet. So wird ggf. ein Klärungs- oder Handlungsbedarf früher und konkreter erkennbar.
2. Instrumente der Daten-Erfassung, Dokumentation und Auswertung
Verschiedene Daten (z. B. Fehlzeiten, betriebliche Veränderungen, betriebsmedizinische Ergebnisse) werden nicht isoliert gesehen, sondern miteinander verknüpft, um betrieblichen oder individuellen gesundheitlichen Fehlentwicklungen (z.B. drohende Behinderung) entgegenzuwirken. Die BEM-Verfahren der Beschäftigten werden sorgfältig dokumentiert und - anonymisiert – regelmäßig ausgewertet. So können wichtige Erkenntnisse für die Verbesserung der Beschäftigungssituation und Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gewonnen werden.
3. Schaltstelle im Unternehmen für die Verarbeitung, Entscheidung und Umsetzung.
Die Zusammenarbeit der verschiedenen betrieblichen Akteure in einem Integrations- oder BEM-Team muss geregelt sein. Es ist die zentrale Schalt- und Sammelstelle für Informationen. Dort werden die erhobenen Daten erörtert, verarbeitet und bewertet. Dieses Team wird regelmäßig geschult. Es steuert verantwortlich die internen und externen Prozesse und trifft die Entscheidungen für allgemeine oder individuelle Maßnahmen.
4. Akzeptanz des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bei den Beschäftigten
Die Belegschaft wird regelmäßig und umfassend über Inhalt, Ziele, Vorgehensweise und Freiwilligkeit beim BEM informiert, um insgesamt die Akzeptanz zu erhöhen. Auf eine Zustimmung im Einzelfall wird aktiv hingearbeitet. Sie ist ein wichtiger Indikator für Vertrauen und Erfolg. Ablehnungen werden sorgfältig registriert, beachtet und ggf. durch verstärkte Anstrengungen (Aufklärung, Ermutigung, weitere Angebote) auf ein Mindestmaß reduziert.
5. Maßnahmen
Die Planung, Einleitung, Steuerung und Erfolgskontrolle der konkreten Maßnahmen im BEM liegen beim Integrations-/BEM-Team ggf. in enger Zusammenarbeit mit den internen und externen Partnern.

Für eine Prämie oder einen Bonus ist eine **schriftliche Bewerbung des Arbeitgebers beim AVIB - Integrationsamt** - erforderlich. Darin wird das betriebliche BEM-Konzept erläutert und - in Anlehnung an die o.g. Kriterien - die Vorgehensweise und ggf. Besonderheiten in diesem Unternehmen beschrieben. Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine Prämie oder einen Bonus.

Die Auswahl und Prämierung erfolgt durch das AVIB. Es kann die jeweilige Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements durch einen Betriebsbesuch bzw. durch Gespräche mit den Interessenvertretungen und dem Arbeitgeber überprüfen.

Über die Prämierung im Land Bremen entscheidet der Beratende Ausschuss beim AVIB.

Eine Prämie von bis zu 20.000,00 € soll dem Aufwand der Betriebe bei der Erstellung einer Vereinbarung und der hervorragenden Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gerecht werden. Die Prämierung mehrere Betriebe ist möglich.

Bremen, Oktober 2015