



BEM in Deutschland am Beispiel der BASF SE

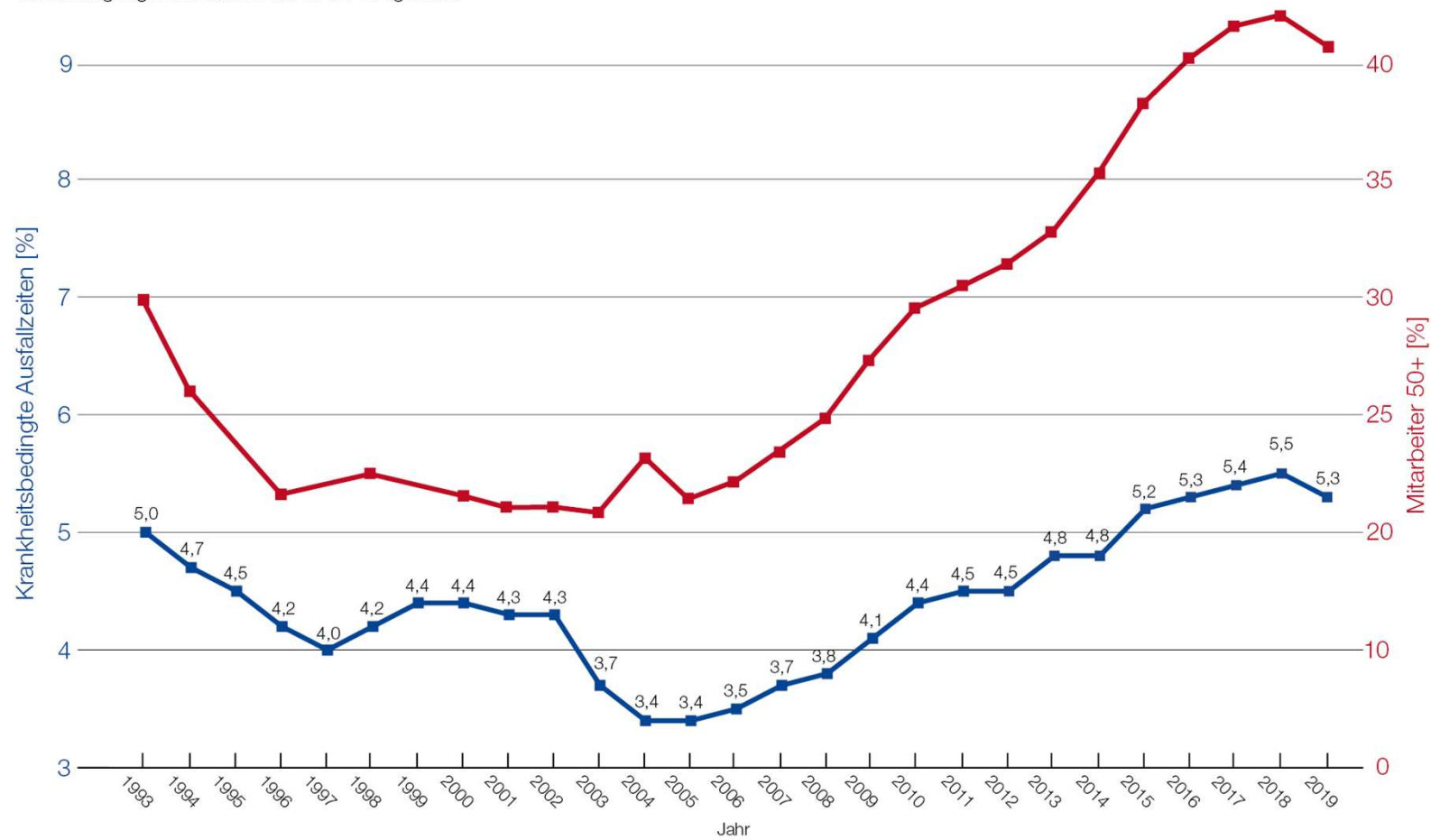
23. Wiener Forum Arbeitsmedizin, Wien
am 22. April 2022

Dr. med. Stefan Webendörfer

Corporate Health Management – ESG | BASF SE Ludwigshafen |
Chief Medical Officer: Prof. Dr. med. Christoph Oberlinner

BASF: Ausfallzeiten / Durchschnittsalter der Mitarbeiter

Krankheitsbedingte Ausfallzeiten (blaue Kurve) sowie Anteil der Mitarbeiter* in der Altersgruppe 50+ (rote Kurve) im Zeitverlauf
Beschäftigungsverhältnisse der BASF SE gesamt



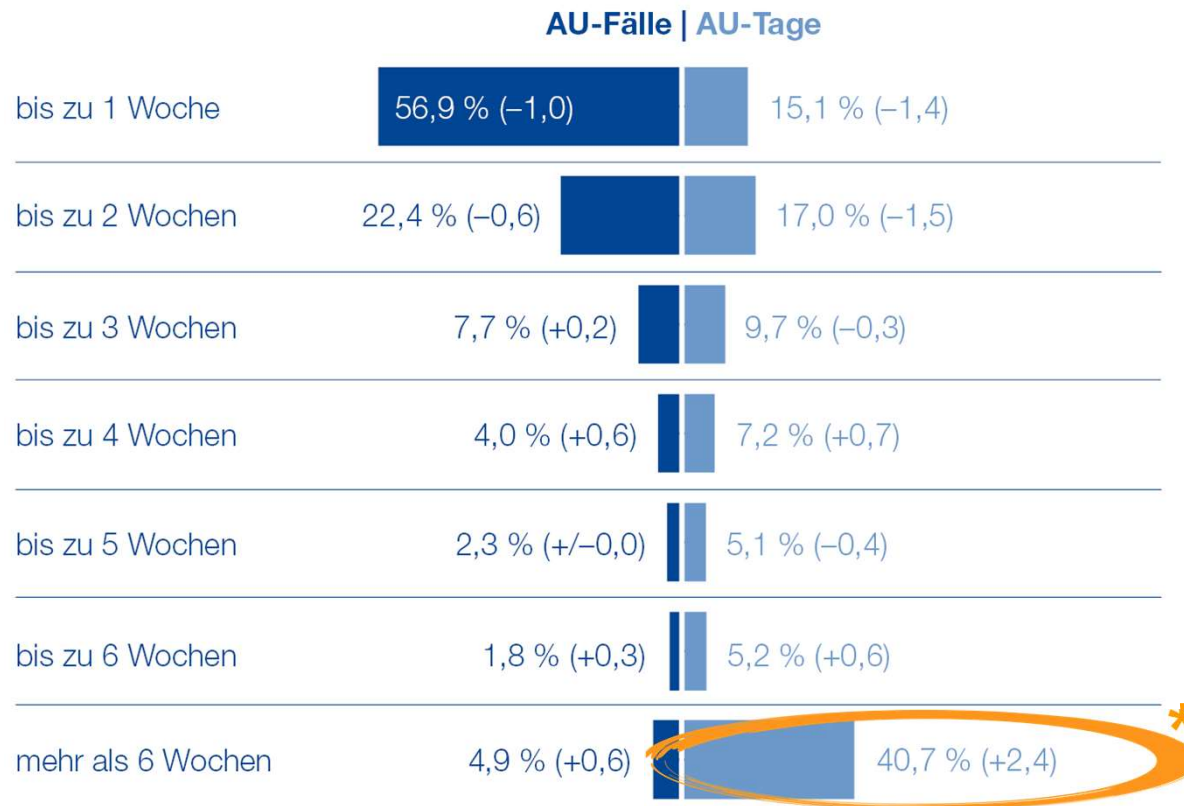
Quelle: Gesundheitsbarometer der BASF SE (2019)

Internal

BASF: Arbeitsunfähigkeiten nach Dauer

Arbeitsunfähigkeit nach Dauer

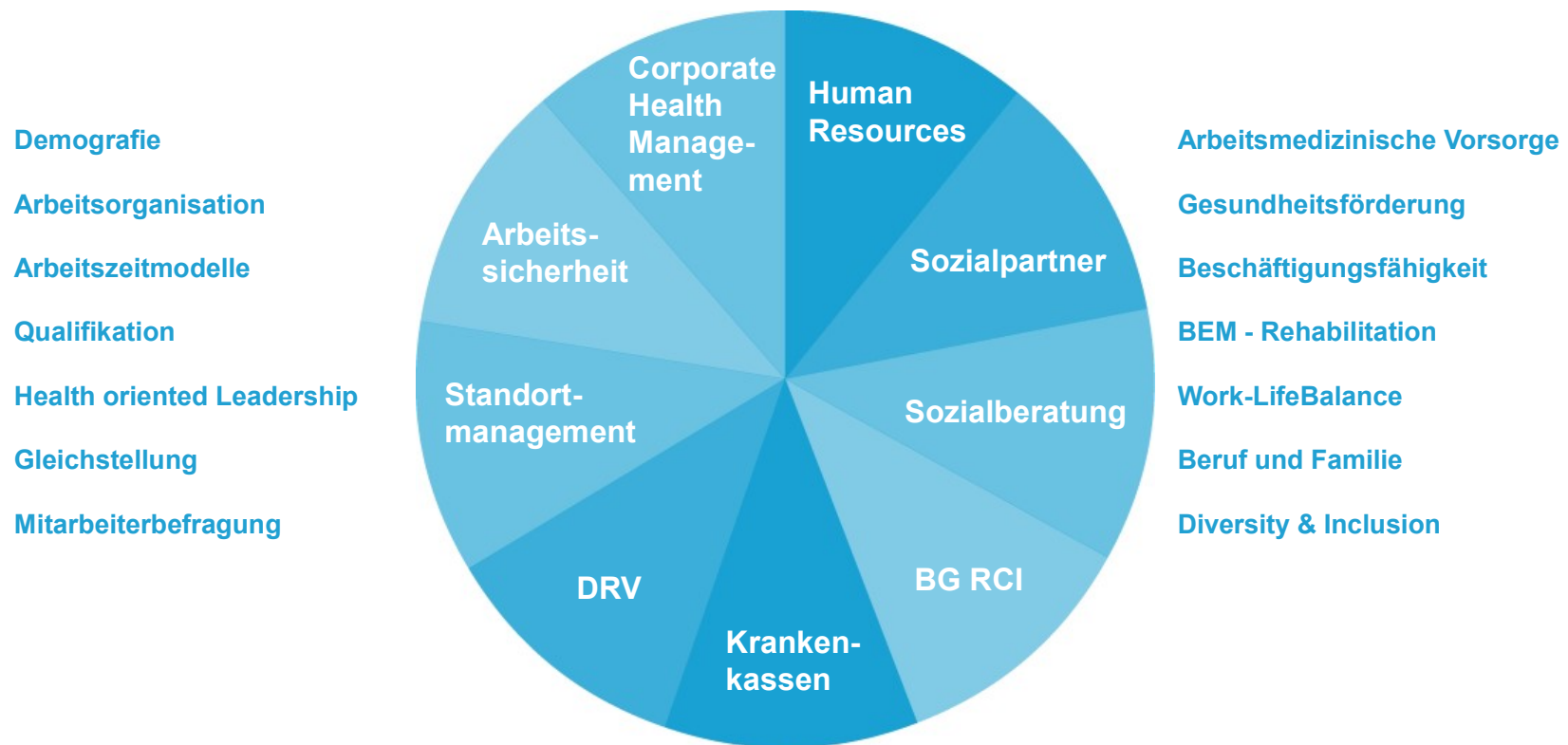
bei pronova BKK versicherten Mitarbeitern der BASF SE
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Klammern [Prozent-Punkte]



Ursachen:
sog. „Langzeiterkrankungen“
wie z. B.:
Herzinfarkt, Schlaganfall,
Bandscheibenvorfall,
psychische Erkrankungen,
...

Anzahl der AU-Fälle = 25.831 (2018: 29.663); Anzahl der AU-Tage = 358.507 (2018: 387.001)

Betriebliches Gesundheitsmanagement bei BASF



Betriebliches Gesundheitsmanagement bei BASF



Internal

Schwerpunkte von Corporate Health Management

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Sprechstunden

Gesundheits-Checks

Beratung

Impfungen

LuFit

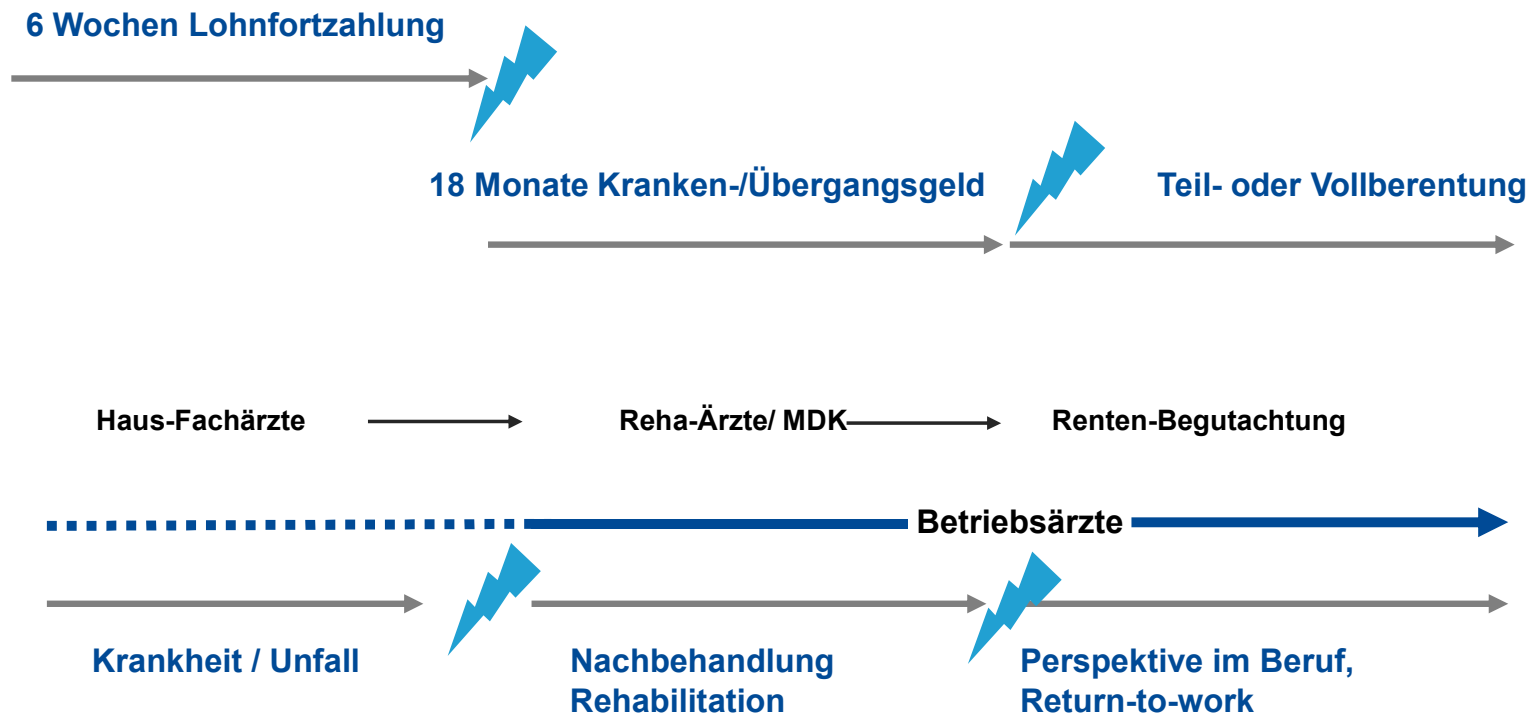
Führungskräfte

SiGeBe

HR Business Partner



Erkrankung-Rehabilitation-Return to work in Deutschland



Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)

Gesetzliche Grundlagen: § 167 Abs. 2 SGB IX und § 176 SGB IX

- Gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, Mitarbeitern mit einer AU > 42 Tage/12 Monaten ein BEM anzubieten
- Freiwilliges Angebot für den Mitarbeiter, d.h. kann es annehmen oder ablehnen
- BEM-Gespräch/ BEM-Kreis, evtl. Empfehlung stufenweise WE, § 44 SGB IX und/oder Klärung von Tätigkeitseinschränkungen
- BEM-Koordinator berät und unterstützt alle am BEM-Prozess Beteiligten
- Einbindung disziplinarische Führungskraft, HR Business Partner sowie Betriebsrat (bei Schwerbehinderten SBH-Beauftragten)

SGB= Sozialgesetzbuch, Deutschland

Ziele des BEM bei BASF

Überwindung der
Arbeitsunfähigkeit der
betroffenen Mitarbeiter
bzw. Vorbeugung
erneuter Arbeitsunfähigkeit

Erhaltung der
Beschäftigungsfähigkeit
der Mitarbeiter



Reduktion betrieblich
beeinflussbarer
Fehlzeiten und
der dadurch entstehenden
Krankheitskosten

Erhaltung des bestehenden
Arbeitsplatzes und
**Verhinderung von
krankheitsbedingtem
Ausscheiden**
aus dem Erwerbsleben

Abgrenzung der Begrifflichkeiten

Betriebliches Eingliederungs- Management

- Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten mit Fehlzeiten > 42 Tage ein BEM anzubieten.
- BEM ist Aufgabe des Arbeitgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten.
- Steuerung über Human Resources

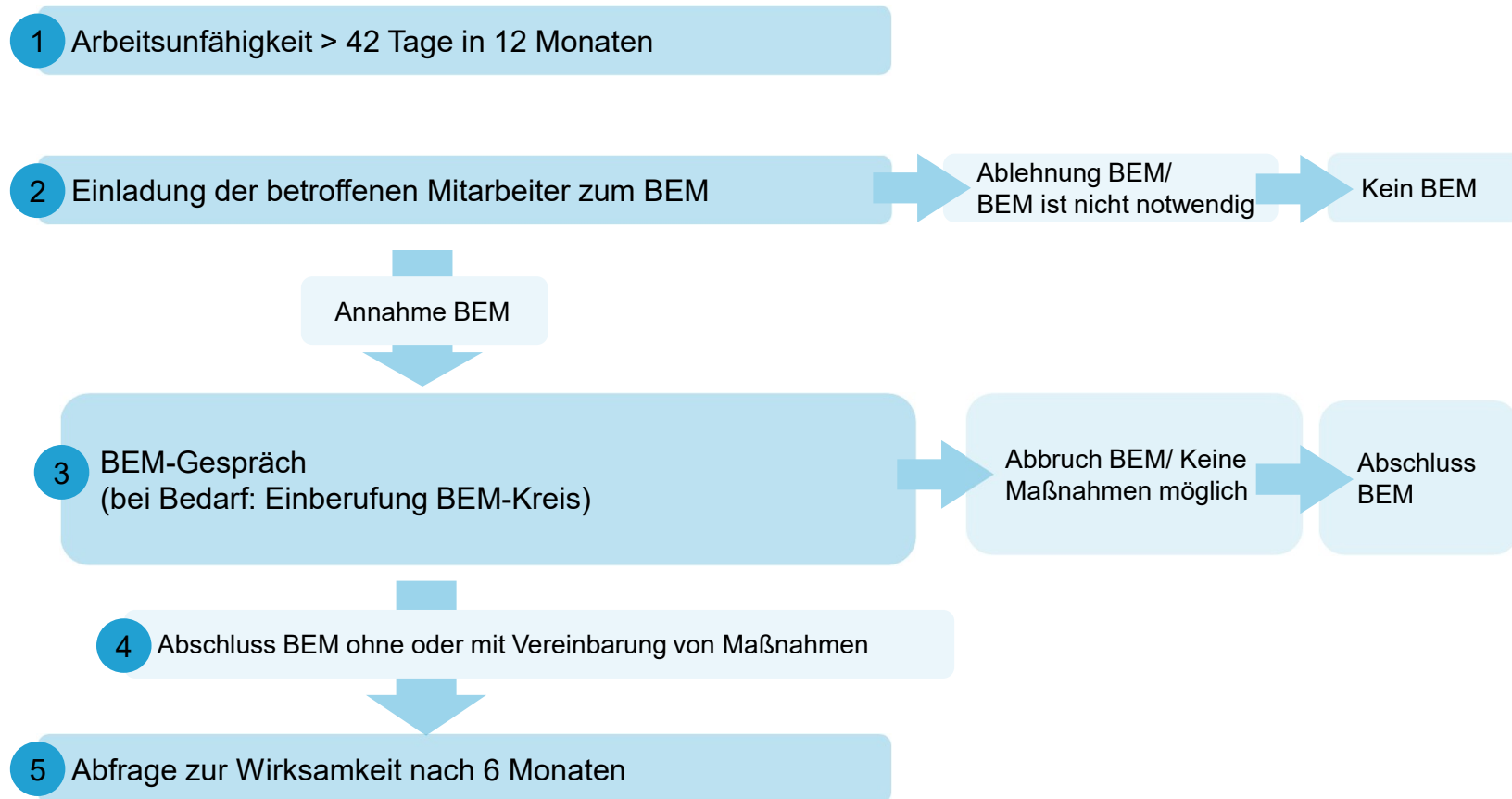
Stufenweise Wiedereingliederung

- Soll arbeitsunfähigen Beschäftigten ermöglichen, sich wieder an die bisherige Arbeitsbelastung zu gewöhnen.
- Dient nach längerer Krankheit dazu den Wiedereinstieg in den alten Beruf zu erleichtern.
- Mitarbeiter ist währenddessen krankgeschrieben; erhält kein Gehalt von BASF.
- Steuerung über Corporate Health Management

Fehlzeitenprozess

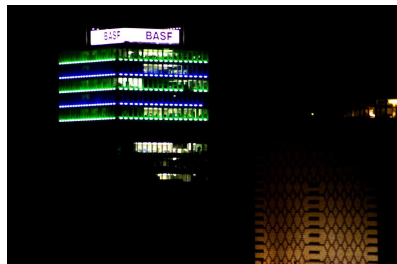
- Grundlage für den Umgang mit Fehlzeiten: RA 26.
- Fehlzeiten werden durch die Fehlzeitendatenbank festgestellt und monatlich an die HRBP kommuniziert.
- Bei 6 Einzelabschnitten in 6 Monaten und/oder > 42 AU-Tagen in 12 Monaten sind Fehlzeitengespräche vorgesehen.
- Steuerung über Human Resources

Ablaufschema des BEM im Überblick



Internal

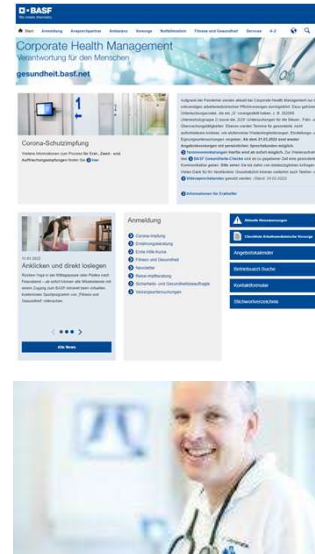
BEM - stufenweise Wiedereingliederung – Case Management



Organisation
Shared Service
Center Berlin
(HR Europa)



BEM-Team
Human Resources
Ludwigshafen



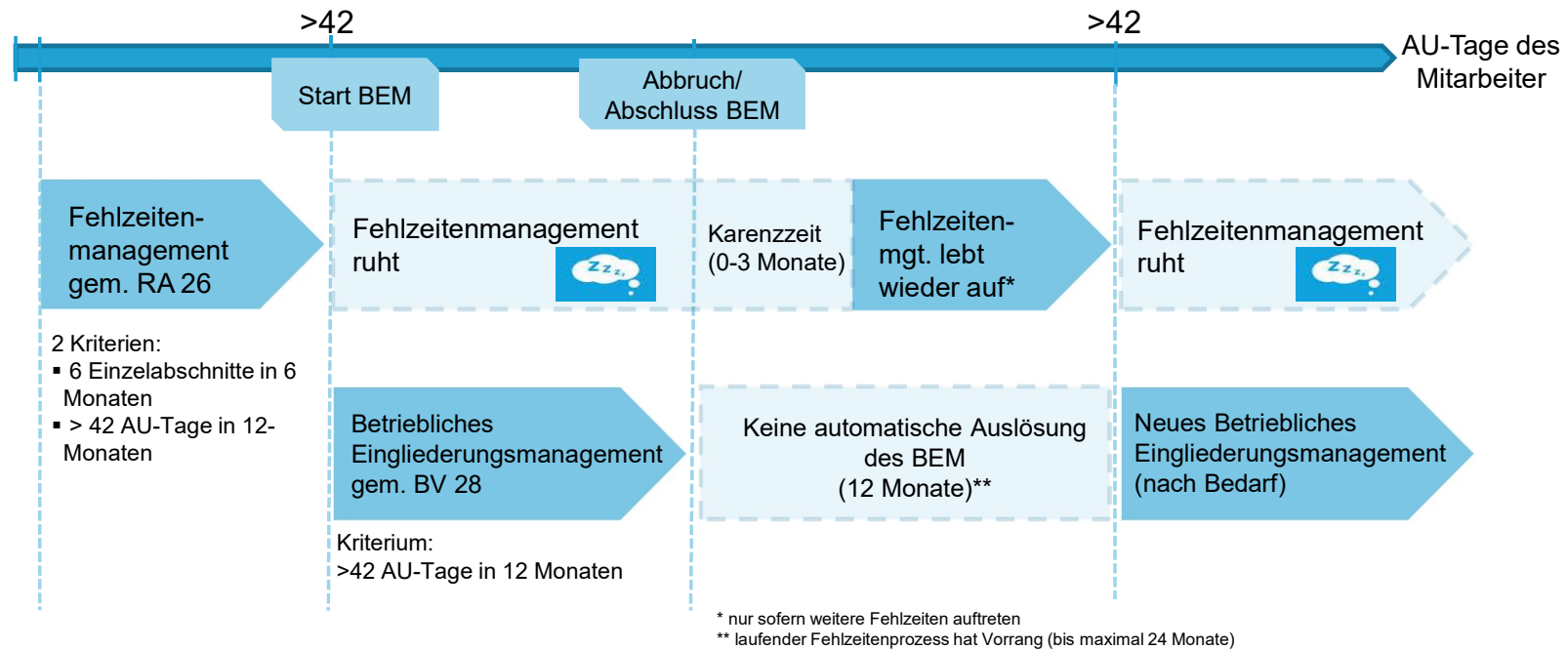
Stufenweise
Wiedereingliederung
Corporate Health
Management



Quelle Fotos BASF

Sozial- und
Lebensberatung
BASF Stiftung

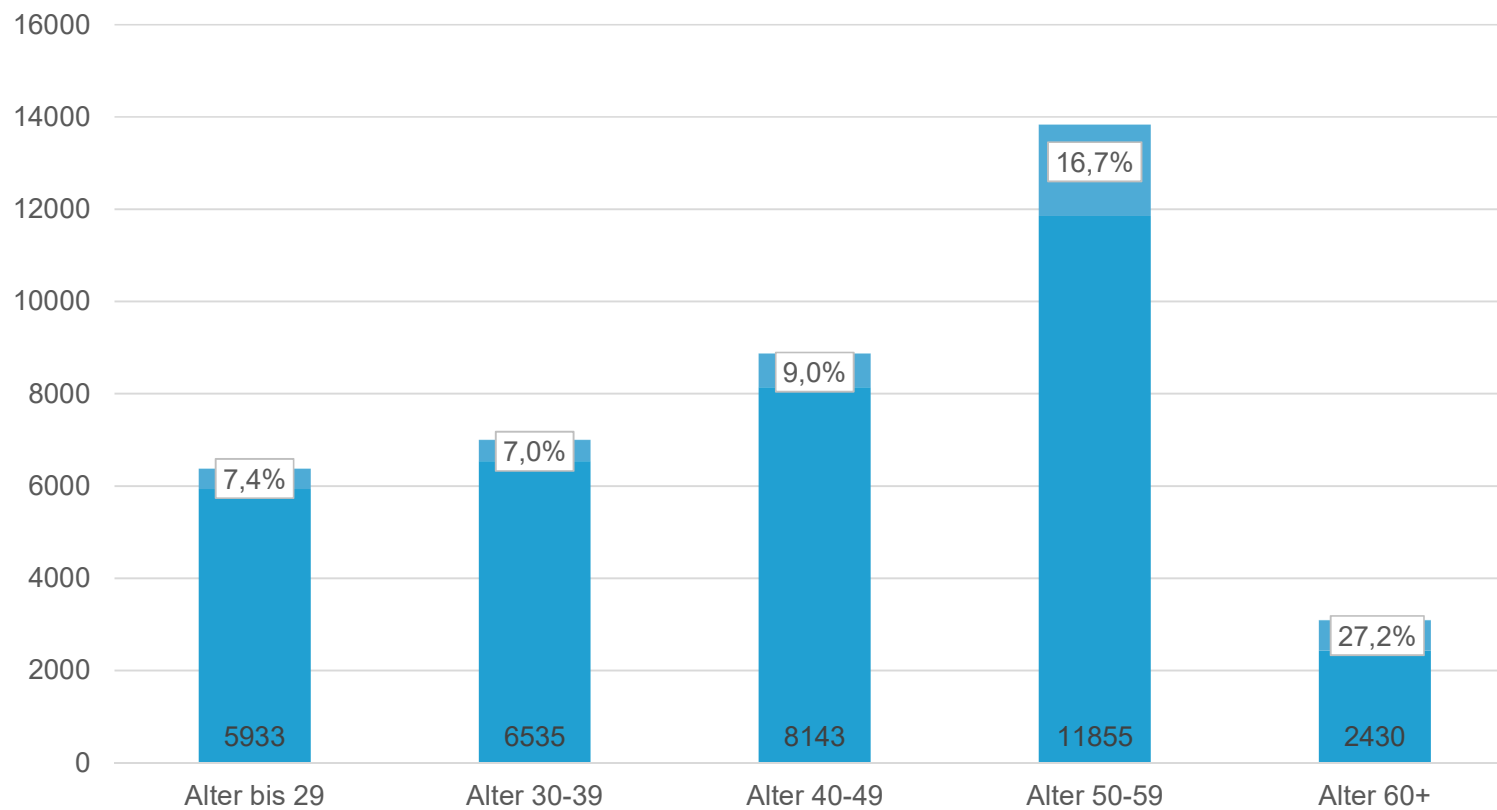
Fehlzeitenmanagement und BEM



RA= Regelungsabrede, BV= Betriebsvereinbarung

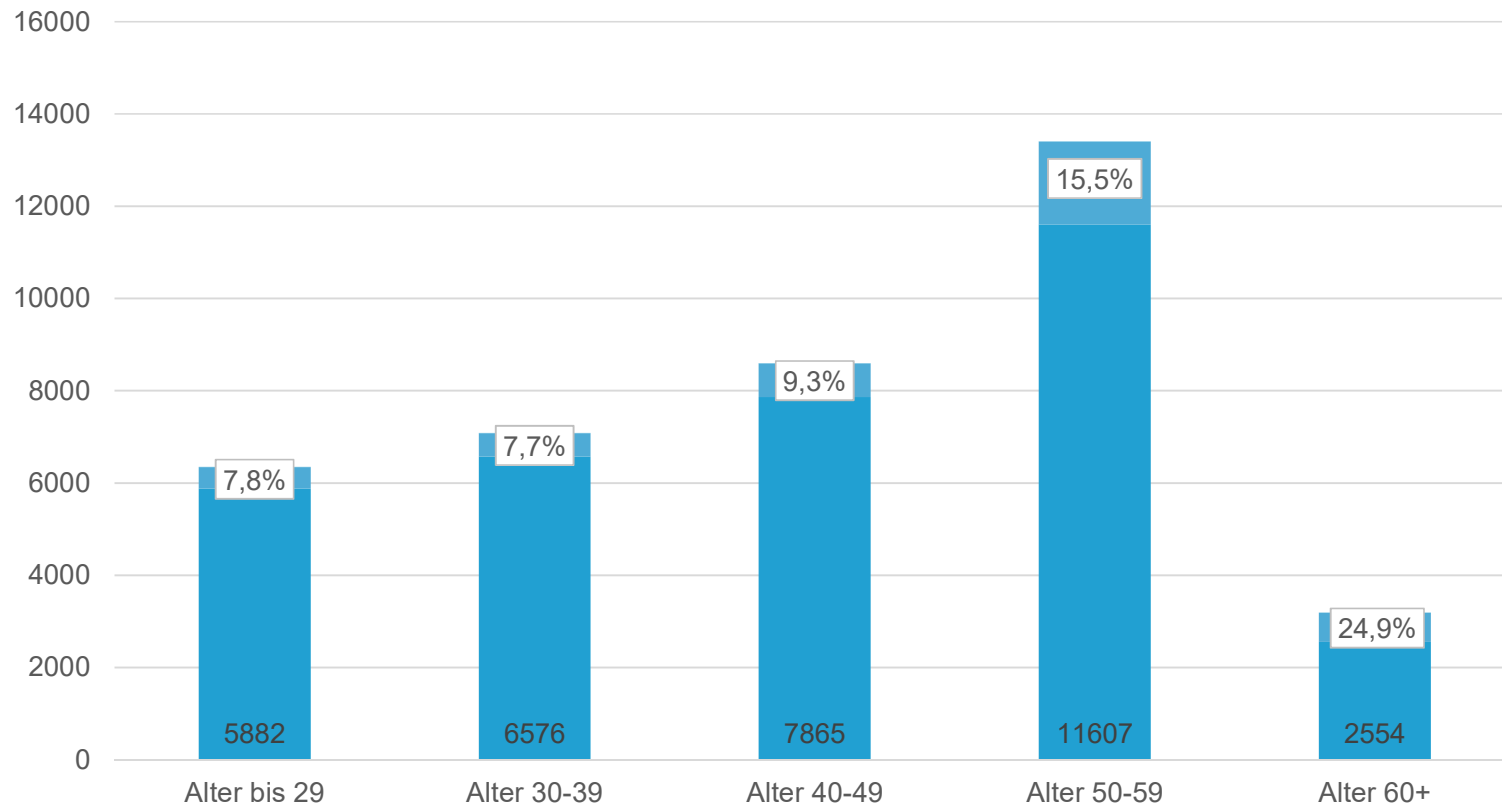
Internal

Altersverteilung BEM-Fälle 2019*: BASF SE gesamt



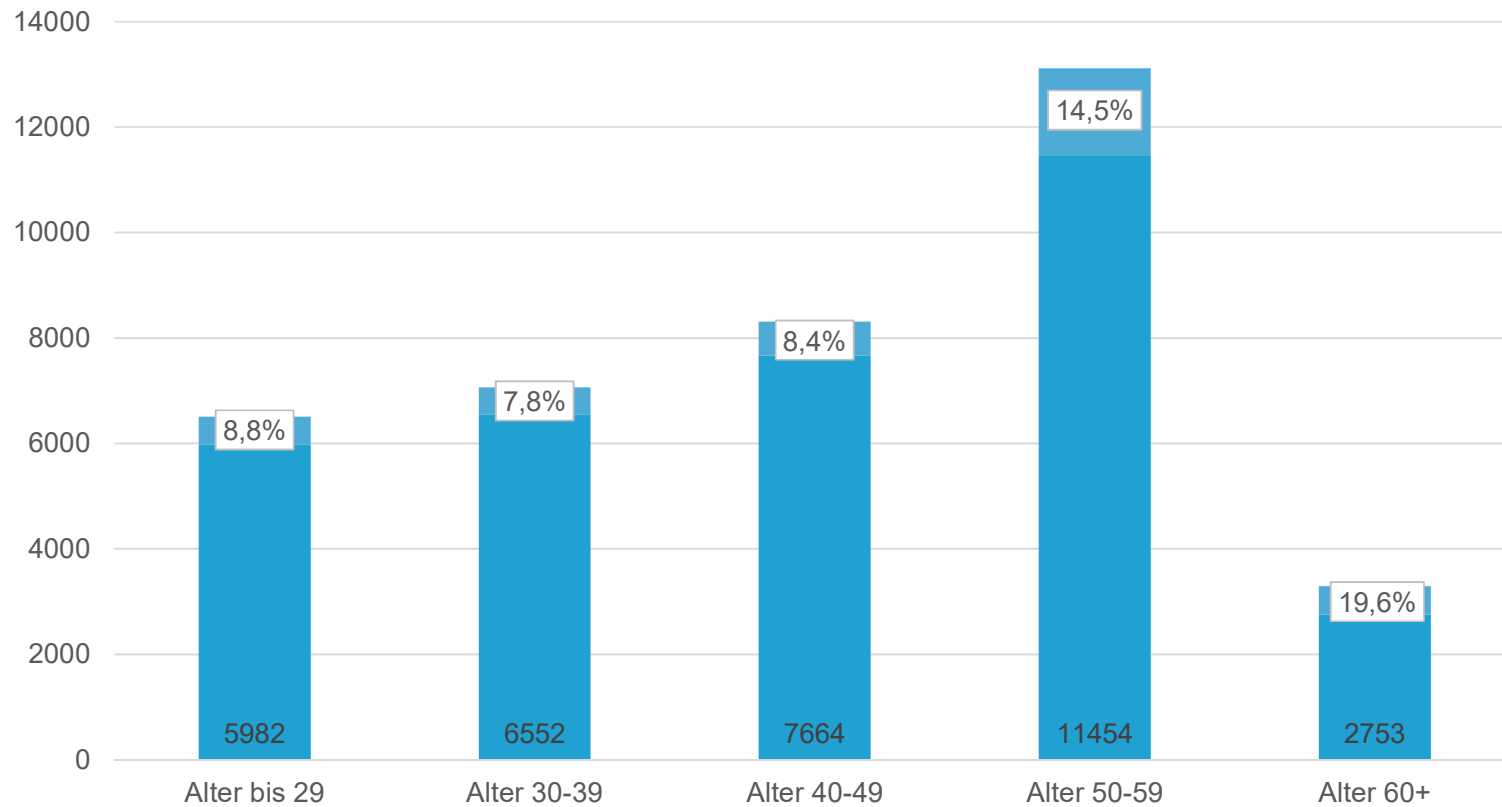
*Beschäftigungsverhältnisse gesamt BASF SE

Altersverteilung BEM-Fälle 2020*: BASF SE gesamt



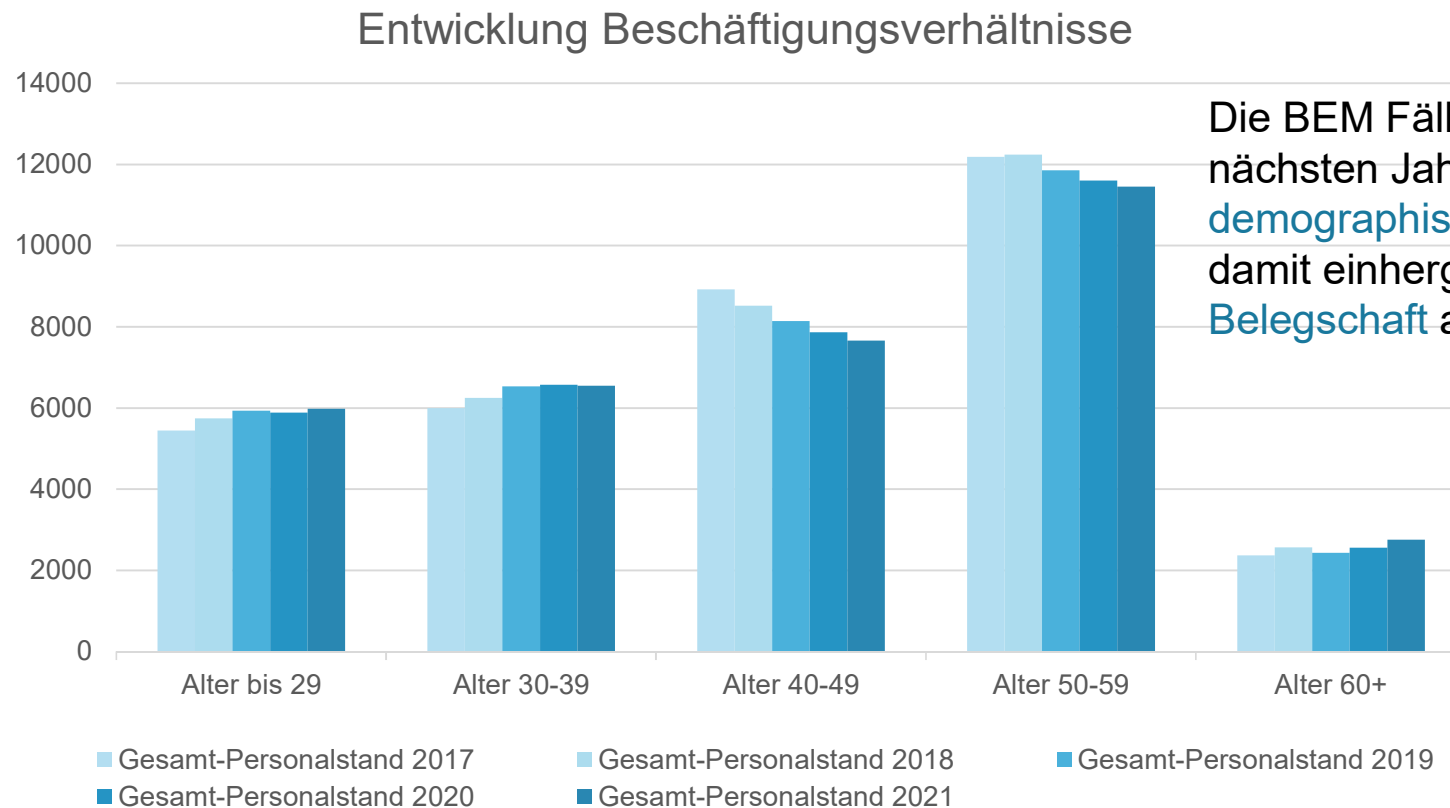
*Beschäftigungsverhältnisse gesamt BASF SE

Altersverteilung BEM-Fälle 2021*: BASF SE gesamt



*Beschäftigungsverhältnisse gesamt BASF SE

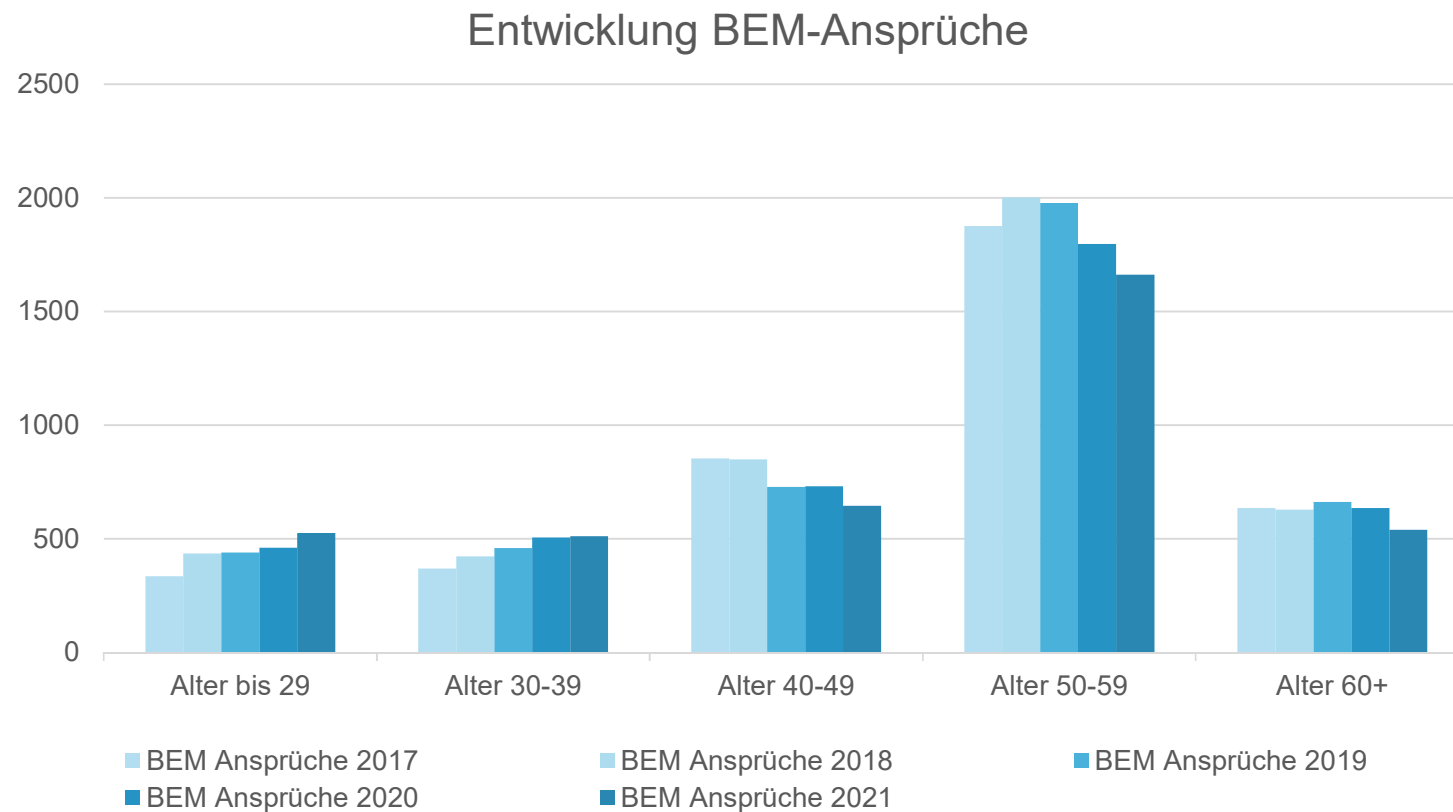
Altersverteilung BEM-Fälle 2017 bis 2021* im Vergleich: BASF SE gesamt



Die BEM Fälle werden in den nächsten Jahren auf Grund des demographischen Wandels und der damit einhergehenden alternden Belegschaft ansteigen!

*Beschäftigungsverhältnisse gesamt BASF SE

Altersverteilung BEM-Fälle 2017 bis 2021* im Vergleich: BASF SE gesamt



Internal

BEM-Fälle in Zahlen

Jahr	BEM-Berechtigte	Anzahl Zusagen (Annahmequote %)
2017	4.069	2.482 (61%)
2018	4.339	2.473 (57%)
2019	4.260	2.386 (56%)
2020	4.140	2.407 (58%)
2021	3858	1.998 (52%)
gesamt	20.666	11746 (57%)

BEM und Schwerbehinderten-Recht

Grundlagen

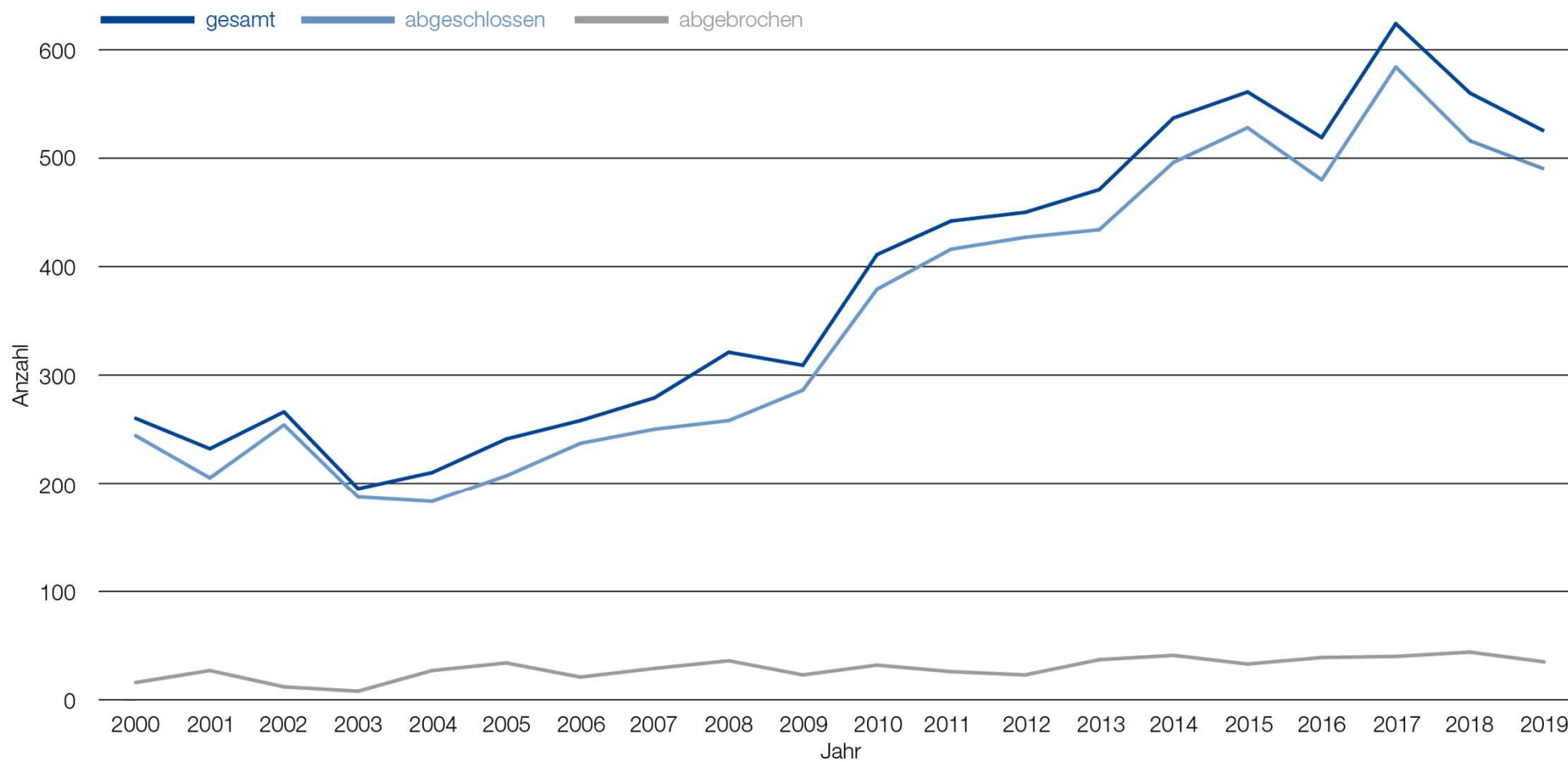
- BEM
- Schwerbehindertenrecht (SGB IX)
- Unfallversicherungsrecht (SGB VII)
- Rentenversicherungsrecht (SGB VI)

Umsetzung bei BASF

- Schnittstellen zu HR
- BEM-Gespräch
- Umsetzung stufenweise Wiedereingliederung
- Schwerbehindertenbetreuung, -seminare
- Netzwerk: Ärzte-Reha-Versicherungen

**BEM und medizinische
Einschätzung**

Entwicklung der stufenweisen Wiedereingliederungen (2000–2019)

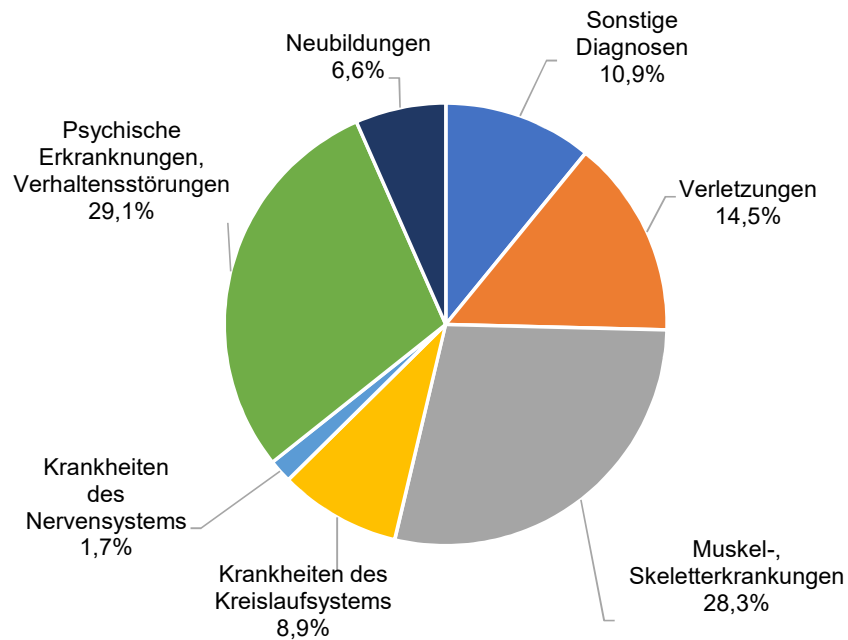


Quelle: Gesundheitsbarometer der BASF SE (2019)

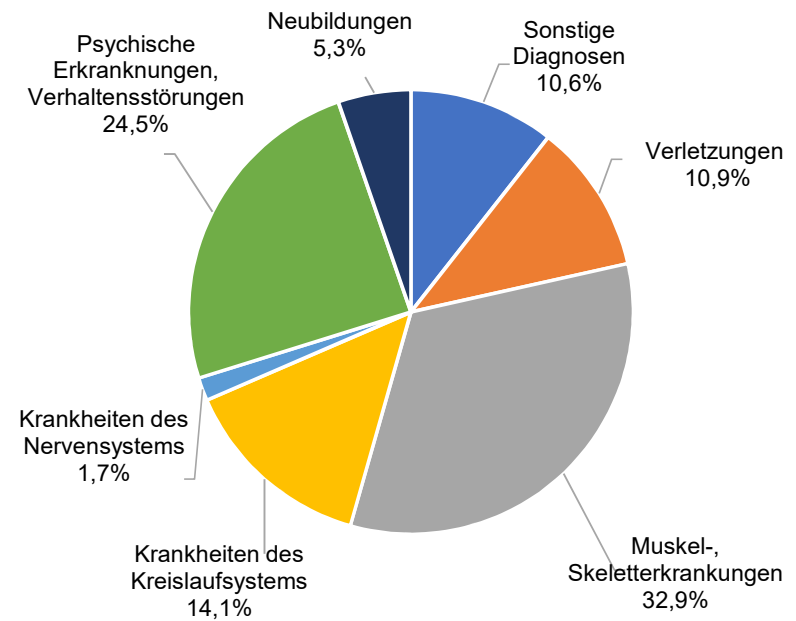
Internal

Diagnoseverteilung bei Wiedereingliederungen 2019

Wiedereingliederung gesamt (n=525)



Wiedereingliederungen bei Mitarbeitern ≥ 50 Jahre (n=323)



Modell der stufenweisen Wiedereingliederung

- Mitarbeiter, die nach langer oder schwerer Erkrankung nicht gleich wieder voll arbeitsfähig sind, können zeitlich und/oder inhaltlich eingeschränkt die Arbeit wieder beginnen = Hamburger Modell
- z.B. mit 4 Stunden pro Tag, Steigerung auf 6 h oder 12 h bei Schichtarbeit
- Einschränkungen sind befristet möglich – z.B.: kein schweres Heben und Tragen, keine Schichtarbeit
„Anforderungs- Tätigkeitsprofil“ – evtl. Begehung des Arbeitsplatzes
- Wenn absehbar ist, dass der Mitarbeiter nicht wieder vollumfänglich an seine bisherige Arbeit herangeführt werden kann oder mindestens zu 70-80 % - müssen andere Lösungen gesucht werden (BEM Kreis)

Kostenträger, stufenweise Wiedereingliederung

- Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) bis max. 72 Wochen Arbeitsunfähigkeit (in Anlehnung an das Hamburger Modell)
- Private Krankenversicherung (eingeschränkt)
- Deutsche Rentenversicherung (DRV) bis max. 4 Wochen nach Abschluss einer Rehabilitationsmaßnahme, wenn Entlassung als Arbeitsunfähig (starrer Wiedereingliederungsplan / oft arbeitsplatzfern)
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Arbeits-, Wegeunfall, ehrenamtliche Tätigkeit, („Belastungserprobung“, enge Betreuung durch den Berufshelfer der BG)
- andere (z. B. Arbeitsagentur nach Aussteuerung aus der Krankenversicherung)

Zusatzinformationen zur stufenweisen Wiedereingliederung

- Kostenträger ist im Regelfall die **gesetzliche Krankenkasse**, das bedeutet Mitarbeiter ist in der Zeit formal **100% krank geschrieben**
- Cave: Privatversicherte haben keine Rechtsanspruch auf WE
Mitarbeiter müssen mit ihrer Versicherung klären, ob und in welchem Umfang st.-WE möglich ist
- Mitarbeiter muss bei BASF nach Ende der stWE 1-2 Wochen voll gearbeitet haben, bevor er/sie Urlaub nehmen kann (Jahresende, Ferienzeit etc.)
- Bei BASF ist immer der zuständige Werksarzt Ansprechpartner

Praktisches Vorgehen bei stufenweisen Wiedereingliederungen

- Mitarbeiter kommt zum Betriebsarzt mit/ohne Wiedereingliederungsplan seitens Haus-/Facharzt
- Betriebsarzt sichtet Befunde und bespricht das Vorgehen mit dem Mitarbeiter
- Betriebsarzt kontaktiert i.d. R. telefonisch den HRBP und Führungskraft, ob Wiedereingliederungsplan im Betrieb umsetzbar ist.
- Genehmigung durch den Arbeitgeber oder Vertreter (Formular) erforderlich
- Schreiben des Betriebsarztes an Vorgesetzten, HRBP, Krankenkasse, Haus-/Facharzt, BEM-Koordinatoren, ggfs. DRV und andere
Wahrung der Schweigepflicht !

Beurteilung Arbeitsplatz und Leistungsbild

Haus-, Facharzt - Betriebsarzt

- Untersuchungen / Beurteilung medizinischer Befunde
 - Diagnostik – gfs. spezielle (Labor-) Untersuchungen
 - Entscheidung arbeitsunfähig – (teil-)arbeitsfähig
 - Kenntnis von Arbeitsplätzen – Mitarbeitern – Belastungsprofil – Betriebsstruktur
 - Befundmitteilungen an den Arbeitgeber, Datenschutz
 - Empfehlung zur weiteren Einsetzbarkeit oder zu anderen Maßnahmen
- AMR 6.4 – Empfehlung an den Arbeitgeber darf gegeben werden, wenn sich daraus keine Gefahr des Arbeitsplatzwechsels ergibt.

Beispiele: Ergonomische Probleme – Vielfalt der Arbeitsplätze



Mögliche Belastungen am Arbeitsplatz:

- Häufige Überkopfarbeiten und Einnahme von Zwangshaltungen
- Statische Belastung in %
- Besondere Belastung des Bewegungsapparates:
z.B.: Wirbelsäule
Schultergürtel, Nacken
Sehnenscheiden.....
- Zugluft, Feuchtigkeit, Kälte, Hitze
- Enge Räume
- Wenige Studien unter Praxisbedingungen

Tank- und Rohrleitungsbau



Internal

Nr. 1 Erkrankungen Bewegungsapparat

- Berücksichtigung der Befunde (Hausarzt – Facharzt – Klinik)
- Positives Leistungsbild
- Zeitliche Begrenzung von Einschränkungen
- Kenntnis des Arbeitsplatzes / der Belastungsfaktoren
- Berücksichtigung / Beantragung MdE / GdB
- Ärztliche Einschätzung der Prognose
- Weitergehende Maßnahmen: Umschulung, Wechsel, (Teil-)berentung

Nr. 2 Neurologisch, psychiatrische Erkrankungen

- Enge Zusammenarbeit (Hausarzt – Facharzt – Klinik)
- Rehabilitation – evtl. Entwöhnung - Entzug
- Angebote zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- Wiedereingliederung / Belastungserprobung – bis zu 6 Monate
- Sachliche Einschätzung der Prognose – Verantwortungsbereich festlegen / Überbelastung vermeiden
- Externe psychotherapeutische Unterstützung im Prozess
- Weitergehende Maßnahmen: Umschulung, Wechsel, (Teil-)berentung, Teilzeit
- **Ärztliche Stellungnahme vs. Verantwortung des Arbeitgebers**



We create chemistry

Zielgerichtetes BGM

