

Agiles Fehlzeiten-Management

Messbare Senkung
vermeidbarer Langzeiterkrankungen
für ein rechenbares Ergebnis
mit nachhaltiger Wirkung!

Krankenquote – die Kosten



Mitarbeiter können durchaus – und nicht selten – **mehr als 100 Tage pro Jahr erkranken**, ohne dass diese aus der Lohnfortzahlung/LFZ heraus fallen. Dieses ist immer dann der Fall, sofern es unterschiedliche Erkrankungen gibt, die dann (obwohl in Summe >31 Fehltage) gleichwohl **mit Lohnfortzahlung (LFZ)** vom Arbeitgeber zu bezahlen sind.

Diese Erkrankungen sind für die betroffenen **Unternehmen besonders teuer**, da diese vielen Fehltag entweder mit Überstunden (seitens der Stammelegschaft) oder mit Leiharbeitern ausgeglichen, also *zusätzlich* bezahlt werden müssen.

Aber auch die langzeiterkrankten **Mitarbeiter ohne Lohnfortzahlung sind ein Kostenfaktor**. So müssen zumindest die ersten 6 Wochen der Erkrankung vom Unternehmen bezahlt werden - und erst dann fällt der Mitarbeiter aus der LFZ heraus. Ergänzend müssen Leiharbeiter eingearbeitet werden, die selten so erfahren sind, wie die Stammelegschaft, deshalb kaum die Qualität und Produktivität erbringen und auch noch schnell wieder wechseln etc. D.h.: **auch hier fallen direkt und indirekt hohe Kosten an!**

D.h.: die finanziellen Auswirkungen von Langzeiterkrankungen (mit - aber auch ohne LFZ) sind immens!

Langzeiterkrankungen – das Gesetz



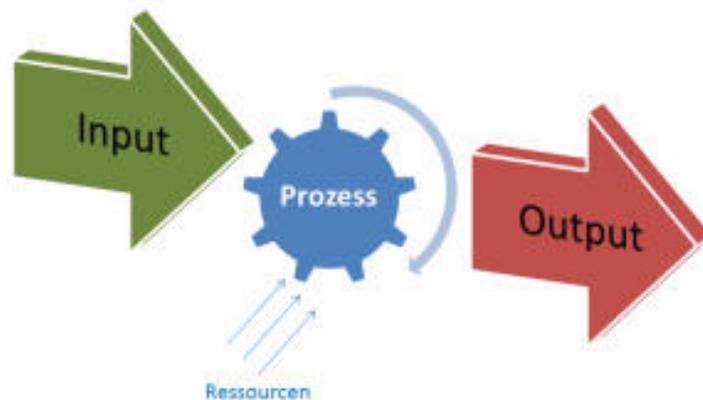
Nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist der Arbeitgeber zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) **verpflichtet**. Das BEM ist ein neues gesetzliches Instrument, durch das Arbeitgeber in die Pflicht genommen werden, sich um **langzeiterkrankte Mitarbeiter/Innen unmittelbar nach Erreichen von 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit** – sei es im Stück oder in Summe – innerhalb von 12 Monaten (nicht Kalenderjahr) zu kümmern (unabhängig von der Frage, ob diese sich noch innerhalb oder außerhalb der Lohnfortzahlung befinden).

Sollte der Arbeitgeber diesem gesetzlichen Auftrag nicht zeitnah nachkommen, so hat der Gesetzgeber zwar keine strafrechtlichen Folgen definiert, allerdings wird von Juristen die Auffassung vertreten, dass die betroffene Person oder ein Rehaträger **Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber** hätte.

Vor allem ist eine **krankheitsbedingte Kündigung**, die ohne vorherige Durchführung eines BEM-Gespräches mit dem betroffenen Mitarbeiter ausgesprochen wurde, in der Regel unverhältnismäßig, sozialwidrig und deshalb **ungültig**.

Fazit: **Unternehmen**, die den finanziellen Schaden in punkto Langzeiterkrankungen (incl. Qualitäts- und Produktivitätsverlusten) vermeiden wollen, **müssen einen den gesetzlichen Vorgaben entsprechenden BEM Prozess gewährleisten**

BEM Prozess - die Herausforderung



Der **BEM Prozess** besteht **keineswegs nur aus der Pflicht** des Arbeitgebers, **zeitnah ein BEM Gespräch dem Mitarbeiter anzubieten** .

Vielmehr sind **diverse Arbeitsschritte zu realisieren**:

I Analyse durchführen

- Auswertung der vorhandenen Daten in punkto Langzeiterkrankungen (mit und ohne LFZ)
- Definition der Handlungsfelder (Wiedereingliederung, Schonarbeitsplatz, Versetzung oder Freisetzung)

II Prozess vorbereiten

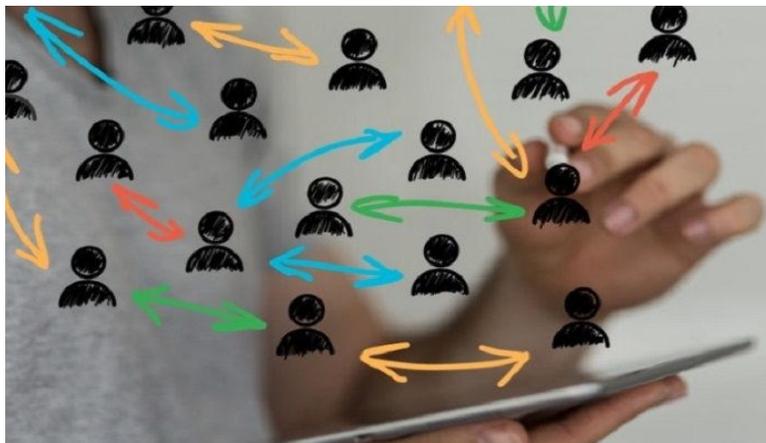
- Prozess „BEM“ entwickeln / und intern abstimmen
- Integrationsteam zusammenstellen und schulen
- Einladungsschreiben definieren samt Terminplanung
- Ggf. Betriebsvereinbarung BEM erstellen

III BEM realisieren

- Betroffene Mitarbeiter schriftlich einladen
- Gespräche führen samt Dokumentation
- Terminplanung organisieren (Wiedervorlage, konsequente Umsetzung und Nachverfolgung der Maßnahmen - z.B. ist die Wiedereingliederung erfolgreich, wirkt die Arbeitshilfe etc.)
- Einleitung von weiteren Maßnahmen (Schonarbeitsplatz, Versetzungen etc.)
- Formulieren von Kündigung und Arbeitszeugnis

Verantwortlich für die Gewährleistung des gesetzlich definierten BEM Prozesses ist zumeist die Abteilung: Personal.

Personalabteilung- der Engpass



Die personelle Ausstattung der Abteilung Personal ist in den meisten Unternehmen eher schlank gehalten.

Die Folge: es fehlt zumeist an den erforderlichen personellen Ressourcen und damit an der Zeit, um den aufwändigen BEM Prozess – unternehmensintern – zu gewährleisten.

Hinzu kommt, dass die vielfältigen gesetzlichen Anforderungen nur selten vollständig bekannt sind, so dass es häufig unklar ist, wann, was, von wem, wie zu realisieren sei.

Nicht zuletzt besteht eine Scheu, sich mit dem Thema Langzeiterkrankte zu beschäftigen, so dass viele Unternehmen diesbezüglich eher defensiv agieren.

Die Folge ist, dass die Anzahl der langzeiterkrankten Mitarbeiter zunimmt, da für diese keine zielführenden Lösungen per BEM Prozess gefunden werden. In Folge dessen summieren sich die nicht realisierten BEM Gespräche – und damit die Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben samt finanziellen Auswirkungen für das Unternehmen.

Ist dieses der Fall, bedarf es einer externen Unterstützung, um schnell, kostengünstig und konsequent gesetzeskonforme Lösungen zu gewährleisten!

MERCATOR – das Angebot



MERCATOR verfügt über die juristische Kompetenz, die erforderliche Zeit und die praxisgerechten Erfahrung BEM Prozesse zielorientiert zu gewährleisten.

Als ersten Schritt bieten wir Ihnen eine kurze **Analyse** der vorliegenden Daten **in punkto langzeiterkrankte Mitarbeiter** samt daraus resultierenden **Handlungsempfehlungen** an. Abschließend besprechen wir mit Ihnen die weitere Vorgehensweise.

Sollte Sie dann – nicht zuletzt aufgrund personeller Engpässe – den Wunsch haben, den erforderlichen **BEM Prozess** (von den gesetzlichen Rahmenbedingungen über die kompetente Durchführung der Gespräche bis hin zur termingerechten Umsetzung samt Konsequenzen) **von MERCATOR realisieren** (oder alternativ ein **internes Team** von Mitarbeitern von uns **qualifizieren**) zu lassen, so stehen wir dazu gerne zur Verfügung!

Testen Sie uns:

Sie erhalten kostenfrei – für Ihre Unternehmenssituation – ein **maßgeschneidertes kaufmännisches Angebot**. Rufen Sie uns an Tel.: 05045 – 8191 oder schreiben Sie uns info@mercator-management.de!