

Integrationschritte planen und verbindlich festlegen

Das Integrationsteam bespricht in engem Kontakt mit der betroffenen Person, welche Veränderungen notwendig sind. Mögliche Integrationschritte können sein:

- > Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation ausschöpfen
- > behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- > zusätzliche Hilfsmittel
- > Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- > Schulungen oder Qualifizierungsmaßnahmen

Bei der Umsetzung der Maßnahmen sollten betroffene Beschäftigte vom Integrationsteam bzw. von dafür bestimmten Teammitgliedern begleitet und unterstützt werden, damit notwendige Korrekturen vorgenommen oder Schwierigkeiten rechtzeitig erkannt und beseitigt werden können.

Die Ergebnisse werden dokumentiert.

Beschäftigung sichern und Integrationsprozess bewerten

Im Idealfall können betroffene Beschäftigte an ihrem alten, behinderungsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatz oder einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Zum Abschluss der Integrationsmaßnahme sollte das Integrationsteam bewerten, an welchen Stellen der Ablauf verbessert oder beschleunigt werden kann, um einen optimalen Prozess zu erreichen.

Klar ist aber auch: Jedes BEM-Verfahren ist ergebnisoffen. Nicht immer finden sich trotz aller Bemühungen Lösungen im Einzelfall. Dann kann das betriebliche Eingliederungsmanagement auch zu einer Kündigung oder Verrentung führen.

Checkliste für das Integrationsteam

- > Seit wann ist der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin erkrankt?
- > In welcher Form treten die Fehlzeiten auf? (Lang andauernd oder häufige Kurzerkrankungen?)
- > Liegt eine Schwerbehinderung/Gleichstellung vor?
- > Findet eine kontinuierliche ärztliche Betreuung statt?
- > Sind medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden/geplant?
- > Liegt bezogen auf den Arbeitsplatz ein Fähigkeits- und Anforderungsprofil vor?
- > Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes optimiert werden?
- > Können Arbeitsbelastungen minimiert werden? (Durch organisatorische Veränderungen, Technikeinsatz etc.?)
- > Gibt es geeignetere Einsatzmöglichkeiten?
- > Gibt es Qualifizierungsbedarf?

Diesen Infolyer sowie die weiterführende Broschüre »Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement« erhalten Sie beim:

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Integrationsamt
50663 Köln
olaf.fiege@lvr.de

im online-Bestellsystem auf www.lvr.de
unter Publikationen

oder zum Download aus dem Bereich »Service« unter
www.soziales.lvr.de



Betriebliches Eingliederungs- management

INFO 01

Die Prävention von Krankheit und Behinderung gewinnt in den Unternehmen und Dienststellen immer mehr an Bedeutung. Dies liegt vor allem an den demographischen Veränderungen in unserer Gesellschaft. Mit steigendem Alter der Belegschaften nehmen die gesundheitlichen Probleme zu. Deshalb wird die optimale behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der passende Einsatz der gesundheitlich eingeschränkten Menschen auf einem für sie geeigneten Arbeitsplatz immer wichtiger. Darüber hinaus besteht seit 2004 eine entsprechende gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Was ist betriebliches Eingliederungsmanagement?

In § 84 Abs. 2 SGB IX fordert der Gesetzgeber die Arbeitgeber auf, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Betriebliches Eingliederungsmanagement umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.

Es gilt nicht nur für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer/innen, sondern für alle Beschäftigten eines Unternehmens.

Beteiligte beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

Bereits nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten besteht Handlungsbedarf beim Arbeitgeber. Auch in den Fällen, wo nicht durch länger andauernde Arbeitsunfähigkeit, sondern durch häufige Kurzerkrankungen klar wird, dass gesundheitliche Probleme bestehen, sieht das SGB IX eine Initiative des Arbeitgebers vor.

Der Arbeitgeber klärt

- > mit **Zustimmung und Beteiligung** der **betreffenden Person**
- > mit dem **Betriebs- oder Personalrat** und
- > bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen auch mit der **Schwerbehindertenvertretung**
- > bei Bedarf mit **Betriebsarzt, Sozialberatung oder anderen Stellen im Unternehmen**

die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Hierzu können verschiedene externe Partner hinzugezogen werden:

- > Servicestellen
 - > Rentenversicherungsträger
 - > Berufsgenossenschaften
 - > Krankenkassen
 - > Agentur für Arbeit
 - > Ärzte, Rehabilitations-Kliniken
- Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen können
- > das Integrationsamt und/oder
 - > der in dessen Auftrag arbeitende Integrationsfachdienst

hinzugezogen werden.

Vorteile des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Für den Arbeitgeber:

- > Die Lohnfortzahlungskosten und die Lohnkosten für Vertretungskräfte werden eingespart.
- > Der Qualitätsstandard bleibt erhalten.
- > Die Mitarbeiter sind zufriedener und motivierter.
- > Die Bekanntheit als fairer und sozial handelnder Arbeitgeber in der Region wächst.
- > Bei einem dennoch notwendigen Kündigungsverfahren nach dem SGB IX werden die in eigener Verantwortung des Arbeitgebers durchgeführten Aktivitäten geprüft und ggf. bei der Entscheidung mit berücksichtigt.

Für die Arbeitnehmer /innen:

- > Erhalt des Arbeitsplatzes
- > Nach Erkrankung bleibt ausreichend Zeit, einen geeigneten Arbeitsplatz leidensgerecht auszugestalten oder im Unternehmen zu finden.
- > Notwendige Schulungsmaßnahmen für den Arbeitsplatzwechsel können rechtzeitig durchgeführt werden.
- > Die Arbeitsaufnahme kann im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung schonend erfolgen.
- > Das Selbstwertgefühl durch den Erhalt der Berufstätigkeit steigt.

Schritte zur Einführung eines Eingliederungsmanagements

In kleinen und mittleren Betrieben reicht oft die gut strukturierte verantwortliche Umsetzung des BEM im Einzelfall, mit der Unterstützung externer Partner.

In größeren Unternehmen bietet es sich an, ein festes Team zu bilden, in dem der Arbeitgeber, der Betriebs- oder Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsarzt die jeweiligen Einzelfälle besprechen (Integrationsteam). So kann mit der Zeit bei den Teammitgliedern umfangreiches Fachwissen zur Umsetzung von BEM aufgebaut werden.

Sehr wichtig ist, das betriebliche Eingliederungsmanagement allen Beschäftigten des Betriebes – also den Entscheidungsträgern, den direkten Vorgesetzten und Mitarbeitern – bekannt zu machen und zu erläutern, wie die gesundheitlichen Daten der Betroffenen geschützt werden.

Start und Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das BEM beginnt mit der Kontaktaufnahme zur erkrankten Person und der Einholung ihrer Zustimmung.

Wenn die Ursache der Erkrankung im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, sind folgende Fragen zu klären:

Ausgangssituation erfassen:

- > Welche Qualifikationen und Stärken hat der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin ?
- > Welche Einschränkungen liegen vor?
- > Welche Ziele und Vorstellungen hat die betroffene Person selbst?
- > Wo könnte ein künftiger Einsatz erfolgen?