

MATTHIAS HOLM
Dipl.-Ing. Arbeitswissenschaft
Büro
für
Arbeitsschutz & Betriebsökologie

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Konferenz für Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen und JAV
am 2. Oktober 2008

Referent: Matthias Holm
Büro für Arbeitsschutz
und Betriebsökologie, Hannover



Was ist Disability Management?

Die Grundlage ist das Sozialgesetzbuch: Nach längerer Krankheit oder nach einem Unfall müssen Betriebe für die Wiedereingliederung ihrer Arbeitnehmer sorgen.

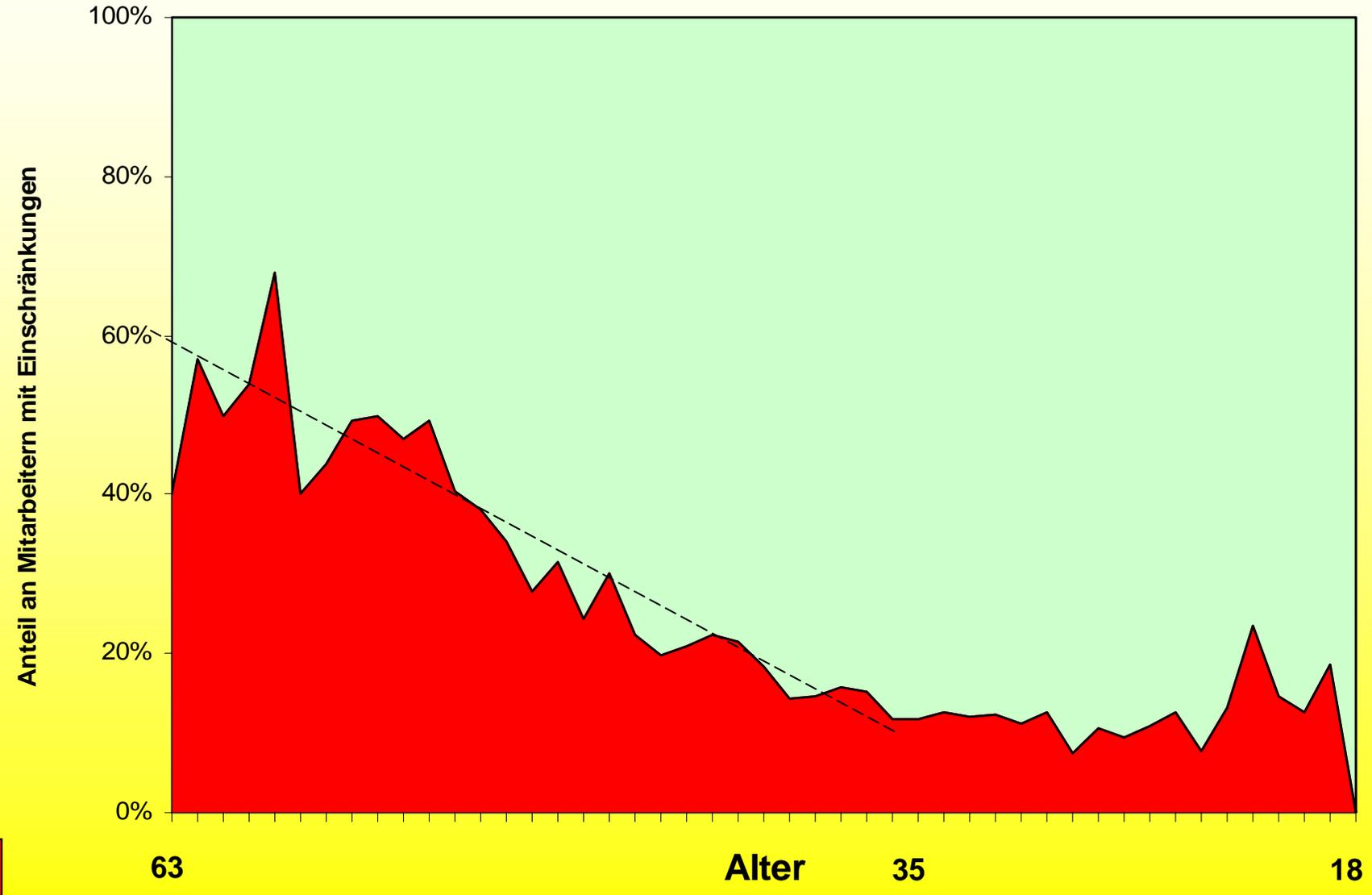
Wenn ein Arbeitnehmer häufig oder längere Zeit am Stück wegen Krankheit ausfällt, so muss der Arbeitgeber dazu beitragen, dass seine Arbeitskraft erhalten bleibt und er nicht dauerhaft arbeitsunfähig wird. Dies geschieht im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Dabei werden alle Möglichkeiten recherchiert und ausgeschöpft, die den Betroffenen weiterhelfen können: zum Beispiel Unterstützung und Angebote der Kranken-, Renten- und Unfallversicherungen, der Integrationsämter und anderer Dienstleister in diesem Bereich.

Gründe für ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- In den nächsten 15 Jahren steigt das Durchschnittsalter in den Unternehmen. Die Unternehmen werden daher in Zukunft vermehrt mit „gealterten Belegschaften“ wirtschaften und arbeiten müssen
- Arbeitsstress führt vermehrt zu Depressionen, Angstzuständen und psychischen Zusammenbrüchen (ILO).
- Da sich chronische Erkrankungen oftmals über einen Zeitraum von 5 bis 15 Jahren entwickeln, werden die Gefahren, die von arbeitsbedingten Belastungen ausgehen, in der Regel unterschätzt bzw. verdrängt.
- Je älter die betroffenen ArbeitnehmerInnen sind, desto mehr „Mehrfacherkrankungen bzw. Mehrfachbehinderungen“ lassen sich feststellen.
- Einer WSI Studie zur Folge führen nur 16 % der befragten Unternehmen ganzheitliche Gefährdungsanalysen durch, d. h. ihr Wissen über die Zusammenhänge von arbeitsbedingten Belastungen und Gesundheitsgefahren ist nur sehr eingeschränkt. Gleichmaßen eingeschränkt bleibt dann auch die Maßnahmenentwicklung

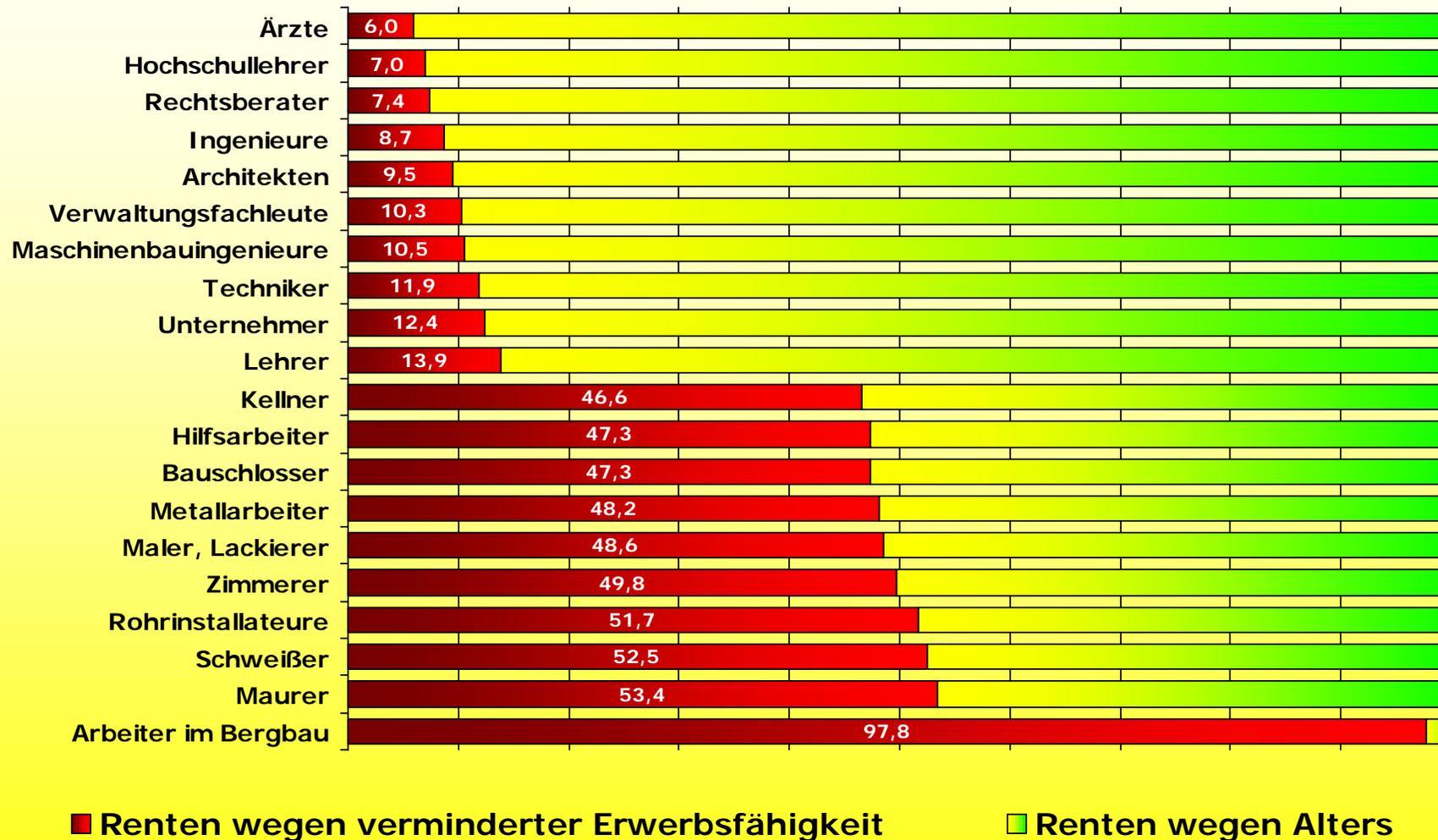
Mitarbeiter mit Einschränkungen nach Alter (direkter Bereich)



Rentenzugänge

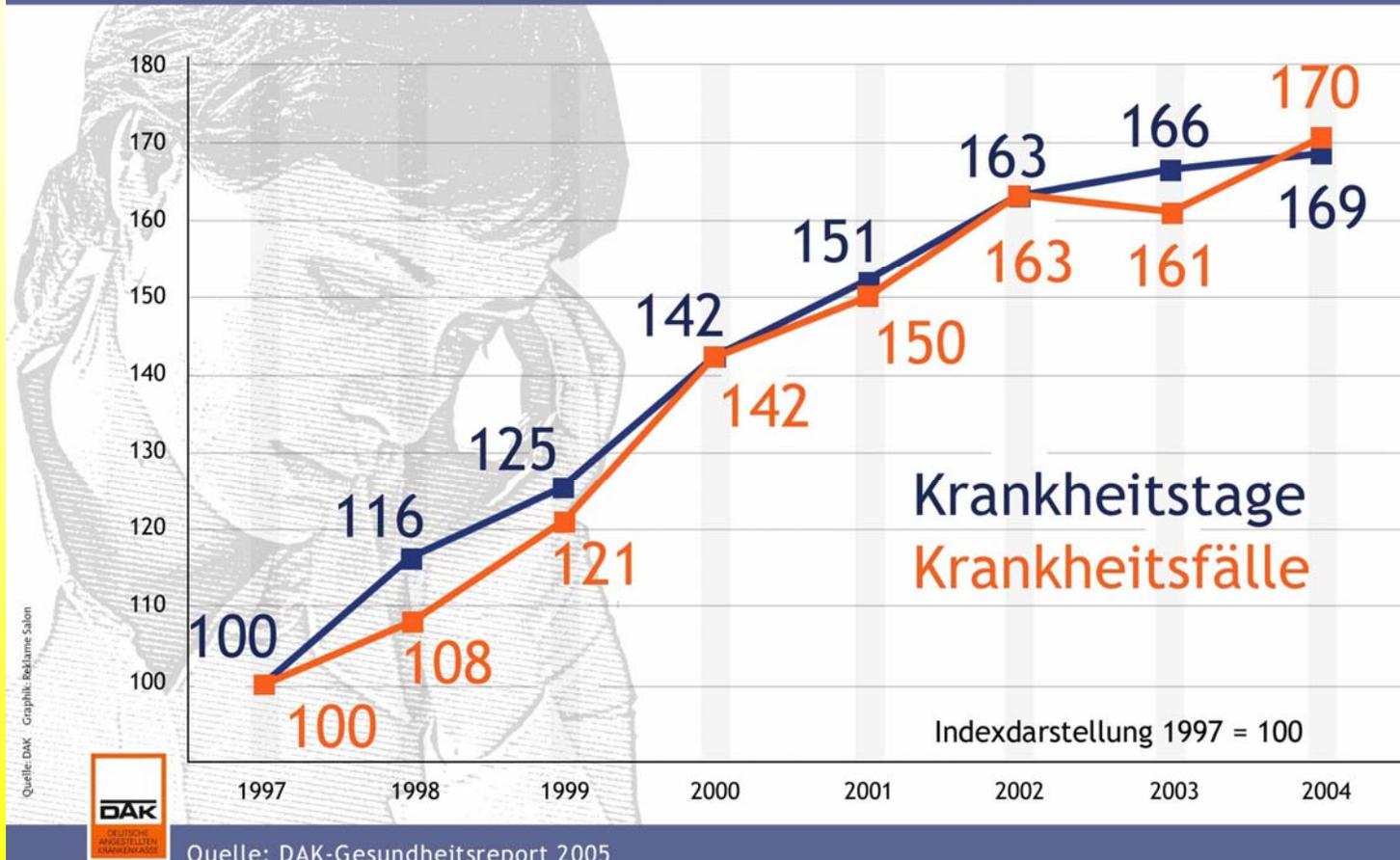
nach ausgewählten Berufen vor Rentenbeginn

VDR Stand 2005



Psychische Erkrankungen steigen an

Psychische Erkrankungen steigen dramatisch
Krankheitsfälle seit 1997 um 70 Prozent gestiegen



Rechtsgrundlage BEM

Sozialgesetzbuch IX

Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

§ 84 Prävention

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. ...

Der Betriebsrat wacht darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Schritte im Eingliederungsmanagement

1. → AG stellt fest, dass AN innerhalb eines Jahres insgesamt länger als 6 Wochen krank war
2. → AG informiert AN über Ziele des BEM und über die zu erhebenden Daten
3. → AG holt Zustimmung des AN ein
4. → Bei Verweigerung hat der Arbeitgeber seine Pflicht erfüllt
5. → Bei Zustimmung tritt die Fallkommission zusammen und diskutiert mögliche Lösungen (Case-Management)
6. → Umsetzung möglicher Lösungen unter Einbeziehung d. Betroffenen
7. → Abschluss des Falles erst, wenn die AU-Zeiten unter die 6 Wochen Grenze sinken

BEM

ist kein Krankenrückkehrgespräch!

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist für viele Betriebe eine Umkehr der bisherigen Praxis der Krankenrückkehrgespräche

Krankenrückkehrgespräch:

- Freiwillig für den Arbeitgeber
- Pflicht für den Beschäftigten
- Arbeitgeber verhandelt mit dem Betroffenen
- Ergebnis: Mitarbeiter soll sein Verhalten ändern

Eingliederungsmanagement:

- Freiwillig für den Beschäftigten
- Pflicht für den Arbeitgeber
- Arbeitgeber verhandelt mit dem Betriebsrat
- Ergebnis: Arbeitgeber verändert die Arbeitsinhalte, die Arbeitszeit oder schafft Hilfen etc.

Anforderungen an den Betriebsrat

- Abschluss einer Integrations- und Betriebsvereinbarung
- Beteiligung am Aufbau eines betrieblichen Frühwarnsystems
- Entwicklung eines Katalogs für präventive Maßnahmen
- Kontaktaufnahme zu außerbetrieblichen Stellen und Diensten
- Kontaktaufnahme, Beratung und Unterstützung der betroffenen ArbeitnehmerInnen
- Beantragung, Beratung und Unterstützung bei der konkreten Maßnahmenentwicklung, Umsetzung und vor allem Überprüfung der Maßnahmen
- Einbindung des Präventionsverfahrens in das betriebliche Gesundheitsmanagement
- Betriebliche Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zur Einbeziehung aller Beschäftigten

Offene Fragen zur betrieblichen Klärung

- Wie ist die Ist-Situation im Betrieb?
- Welche Zielsetzungen werden mit dem Eingliederungsmanagement verfolgt?
- Wo bekommt man Informationen und Hilfen für die anstehenden Aufgaben und die damit verbundenen Anforderungen?
- Was für eine Position vertreten die betrieblichen Interessenvertretungen?
- Welche Instrumente können bedarfsgerecht eingesetzt werden?
- Welche Daten müssen erhoben werden?
- Welche Probleme können dabei auftreten?
- Wie werden die davon betroffenen Beschäftigten geschützt?
- Wer hat auf welche Daten Zugriff?
- Was passiert nach Abschluss der Maßnahmen mit den Daten?
- Wer ist für was verantwortlich und zuständig?
- In welchem Kreis werden die Maßnahmen geplant?
- Von wem werden sie umgesetzt, begleitet und überprüft?
- Wie und von wem werden die Entscheidungen getroffen?
- Wie sollen Konflikte geregelt werden
- Wie werden die betroffenen Beschäftigten in den Gesamtprozess einbezogen?
- Wie wird der Gesamtprozess der Prävention und des Eingliederungsmanagements im Betrieb kommuniziert?
- Wie werden die Beschäftigten einbezogen?