



Betriebliches Eingliederungsmanagement



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Aufgaben und Rollen der Beteiligten im Einzelfall

Arbeitgeber

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist Aufgabe des Arbeitgebers. Er ist für die Einleitung und Durchführung verantwortlich, zugleich ist der Arbeitgeber „Herr des Verfahrens“.

betroffene Mitarbeiterin/ betroffener Mitarbeiter

ist „zweiter Herr des Verfahrens“. Ohne ihre/ seine Bereitschaft kann Betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durchgeführt werden. Er/sie kann das Betriebliche Eingliederungsmanagement jederzeit abbrechen. Allerdings ist seine/ihre Mitwirkung ausschlaggebend für die Feststellung, ob der Betrieb seine Pflichten für Prävention usw. erfüllt hat.



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Aufgaben und Rollen der Beteiligten im Einzelfall

Betriebliche Interessen- vertretung

Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung sind durch das BEM nicht eingeschränkt.

Die betriebliche Interessenvertretung wird vom Arbeitgeber im Rahmen des BEM eingeschaltet. Ihre Beteiligung kann nur durch den Mitarbeiter selbst abgelehnt werden.

Schwerbehin- dertenvertre- tung

Bei schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen oder diesen Gleichgestellten wird vom Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung verbindlich hinzugezogen.



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Aufgaben und Rollen der Beteiligten im Einzelfall

Betriebsärztlicher Dienst

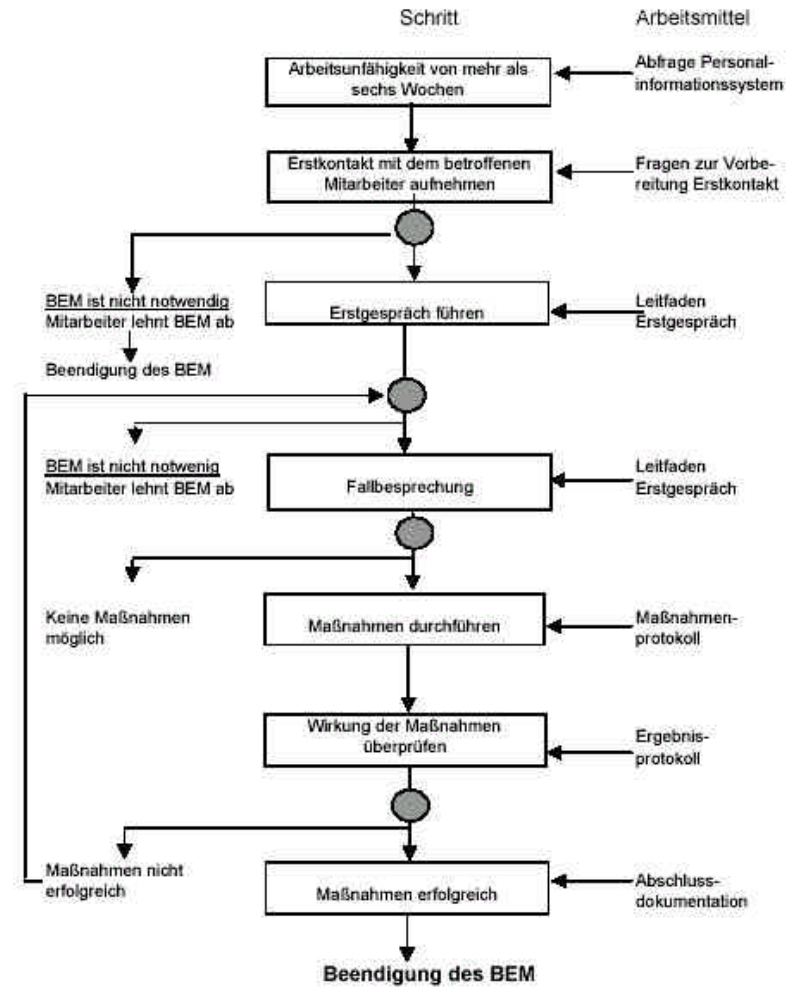
Zur Abklärung der gesundheitlichen Einschränkungen und der Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters kann der betriebsärztliche Dienst hinzugezogen werden.

externe Partner

erbringen Leistungen zur Teilhabe in Form von Beratung, Fördermitteln, Assistenzleistungen am Arbeitsplatz oder externen Maßnahmen zur Rehabilitation und Qualifizierung.



Die Prozesskette Der Verfahrensablauf im Überblick





Betriebliches Eingliederungsmanagement

1. Schritt:

Feststellung der Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen.

Ziel:

- Sicherstellung, dass Mitarbeiter/Innen mit einer gesundheitlichen Einschränkung bei der betrieblichen Eingliederung unterstützt werden.



Betriebliches Eingliederungsmanagement

2. Schritt:

Erstkontakt mit Mitarbeiter/Innen aufnehmen.

Ziel:

- Mitarbeiter/Innen die Aufmerksamkeit des Betriebs signalisieren.
- Erste Informationen über BEM vermitteln
- Vertrauensbasis aufbauen



Betriebliches Eingliederungsmanagement

3. Schritt:

Das erste Gespräch führen

Ziel:

- Vertrauensbasis herstellen bzw. verbessern.
- Informationen erhalten über
 - (betriebliche) Ursachen und Auswirkungen der Erkrankung
 - hauptsächliche Einschränkungen der Leistungsfähigkeit
 - verbleibendes Leistungspotenzial
- Ziele, Lösungsideen und Perspektiven kennenlernen.



Betriebliches Eingliederungsmanagement

4. Schritt:

Fallbesprechung

Ziel:

- alle verfügbaren und notwendigen Informationen zum Fall zusammentragen
- Planungsgrundlage herstellen
- Maßnahmen planen
- die zur Eingliederung notwendigen und im Betrieb vorhandenen Ressourcen nutzbar machen



Betriebliches Eingliederungsmanagement

5. Schritt:

Konkrete Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung vereinbaren

Ziel:

- eine Vereinbarung zum geplanten Vorgehen treffen, die von allen Beteiligten verstanden und mitgetragen wird.



Betriebliches Eingliederungsmanagement

6. Schritt:

Maßnahmen umsetzen

Ziel:

- Überwindung der AU, Vorbeugung einer erneuten AU
- Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz (der an die gesundheitlichen Fähigkeiten und Einschränkungen angepasst ist)
- Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz



Betriebliches Eingliederungsmanagement

7. Schritt:

Wirkung der Maßnahmen überprüfen

Ziel:

- Ergebnisse der Maßnahmen
- Gesamtergebnis



Betriebliches Eingliederungsmanagement

8. Schritt

Wirkung des BEM-Prozesses
einzelfallübergreifend überprüfen

Ziel:

- Verbesserung oder Beschleunigung des BEM-Prozesses
- Rückschluss auf mögliche einzelfallübergreifende betriebliche Ursachen gesundheitlicher Probleme von MitarbeiterInnen und ggf. deren Behebung



Betriebliches Eingliederungsmanagement

- “win-win-Situation”:
 - Unternehmen sparen Entgeltfortzahlung und Kosten für Ersatzpersonal
 - Betroffene brauchen nicht um ihren Arbeitsplatz zu fürchten
 - Einsparungen auch für soziale Sicherungssysteme



Betriebliches Eingliederungsmanagement Mögliche Inhalte einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung

Überschrift

Vertragsparteien

Präambel

Ziele

Geltungsbereich

Aufgaben

Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen

Aufbau eines
Frühwarnsystems

Aufbau eines
Integrationsteams

Schnittstelle Arbeits- und
Gesundheitsschutz

Verzahnung mit den Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mögliche Inhalte einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung

Maßnahmen

Beteiligung der Beschäftigten

Instrumente und Datenquellen

Qualifizierung der Vorgesetzten

Finanzierung der Maßnahmen

Regelung von Konflikten

Datenschutz

Inkrafttreten und Laufzeit

Datum und Unterschriften



Eingliederungsmanagement für alle Beschäftigten?

- klarer Wortlaut des § 84 Abs. 2 SGB IX
- wurde während Gesetzgebungsverfahrens gesehen und teilweise kritisiert, z.B. BDA
- geltender Text von BT und BR in Kenntnis- und Ablehnung - dieser Kritik beschlossen
- Ziel gilt für alle Beteiligten



Rechtsfolge unterlassenen Eingliederungsmanagement

- Wichtigste Rechtsfolge:
- Nichtbeachtung vermindert Möglichkeiten des Arbeitgebers, eine Kündigung auf Krankheit zu stützen
- gilt auch bei nicht schwerbehinderten Beschäftigten