

10 Tipps

zum

Betrieblichen Eingliederungs- management

Eine Arbeitshilfe für Arbeitgeber

Es kann jeden treffen – jung oder alt, behindert oder nicht: Ein Unfall, eine Erkrankung, und schon fällt im Betrieb ein Mitarbeiter für längere Zeit aus. Aufgaben bleiben liegen oder müssen auf eigentlich schon gut ausgelastete Kollegen verteilt werden. Dann ist Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gefragt. Das Integrationsamt gibt Ihnen hier zehn Tipps, was Sie als Arbeitgeber tun können.

Probleme erkennen!

Tipps 1

Behalten Sie im Blick, ob ein Mitarbeiter innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig ist. Dazu zählen auch Zeiten ohne ärztliche Krankschreibung und Krankheiten aufgrund eines Arbeits- oder Wegeunfalls.

Alle ins Boot holen!

Tipps 2

Im Alleingang lassen sich Probleme schwer lösen: Seien Sie kommunikativ, kooperativ und konstruktiv. Holen Sie den Betriebs- oder Personalrat mit ins Boot, bei Bedarf auch die Schwerbehindertenvertretung. Wenn Sie alle mit dem Betroffenen einen gemeinsamen Weg erarbeiten, kommen Sie Ihrem Ziel schneller näher. Erweitern Sie das Team bei Bedarf um den Betriebsarzt, Sicherheitsfachkräfte, das Integrationsamt oder die Agentur für Arbeit. Besprechen Sie Probleme sofort. Jede Meinung zählt!

Vertrauen schaffen!

Tipps 3

Zeigen Sie Ihrem betroffenen Mitarbeiter, dass Sie ihm helfen wollen, seinen Arbeitsplatz zu sichern und er Ihnen vertrauen kann. Denn ohne dessen Zustimmung ist kein BEM möglich. Eine lange Erkrankung eines Mitarbeiters zerrt nicht nur an Ihren Nerven, sondern meist auch an seinen. Machen Sie also bereits im ersten Kontakt deutlich, dass das Angebot freiwillig ist und wie es alternativ weitergehen würde. Stimmt der Betroffene nicht zu, bedeutet das nicht zwangsläufig das Ende des Arbeitsverhältnisses. Es hängt immer vom Einzelfall und der weiteren Entwicklung des Arbeitsverhältnisses ab.



Positionen klären!

Tipps 4

Schaffen Sie im Erstgespräch eine gute Atmosphäre. Erklären Sie dem erkrankten Mitarbeiter den Ablauf und die Ziele des BEM. Informieren Sie über Umgang mit Informationen und Daten: zum Beispiel, dass eine separate Akte geführt wird, die der Betroffene jederzeit einsehen kann. Fragen Sie nach Wünschen und Erwartungen des Betroffenen: Möchte er eine Person seines Vertrauens? Was erwartet er – und was erwarten Sie? Klären Sie unterschiedliche Sichtweisen und suchen Sie gemeinsam nach den Ursachen der Arbeitsunfähigkeit. Stimmen Sie ab, welche Informationen Sie einholen – und weitergeben möchten (zum Beispiel von Ärzten). Bleiben Sie immer sachlich, ehrlich und fair!

Gut geplant ist halb gewonnen!

Tipps 5

In welcher Zeit sind die Maßnahmen realistisch? Und wer kümmert sich? Erstellen Sie gemeinsam einen Präventionsplan. Vereinbaren Sie, wer was wann zu tun hat. Jeder im Team übernimmt für seine Aufgaben die Verantwortung. Bei Mitarbeitern, die sehr lange krank waren, empfiehlt sich eine stufenweise Wiedereingliederung ins Arbeitsleben. Diese erarbeiten Arzt und Patient gemeinsam. Während der Zeit ist der Beschäftigte weiterhin arbeitsunfähig. Mit dem Wiedereingliederungsplan müssen der Arbeitgeber und der Kostenträger einverstanden sein.



Fakten sammeln und auswerten!

Tipp 6

Im engeren BEM-Team werten Sie die gesammelten Informationen aus und besprechen weitere Schritte. Allerdings dürfen die Informationen nur an das Team gehen, wenn der Betroffene einverstanden ist. Der Betriebsarzt und Sicherheitsfachkräfte haben hier oft eine wichtige Rolle. Der Arzt darf Diagnosen nicht ohne Einwilligung des Betroffenen weitergeben. Auf Grundlage der ärztlichen Diagnose erstellt er jedoch ein Leistungsprofil und informiert, was künftig bei der Arbeit zu beachten ist. Betriebsinterne Sicherheitsingenieure und externe Stellen können prüfen, ob Änderungen am Arbeitsplatz notwendig sind. Bei schwerbehinderten Beschäftigten helfen der Technische Beratungsdienst und die Integrationsfachdienste des Integrationsamts. Für nicht behinderte Mitarbeiter vermitteln die Agentur für Arbeit oder die gemeinsamen Servicestellen ebenfalls externe Fachberater. Diese finden Sie unter www.reha-servicestellen.de. Das Integrationsamt und die Rehabilitationsträger informieren Sie über Zuschussmöglichkeiten.

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser!

Tipp 7

Jeder im Team übernimmt seine Rolle. Doch es liegt an Ihnen, die vereinbarten Maßnahmen zu begleiten und zu kontrollieren. Oft zeigt sich erst in der Praxis, wo Schwächen liegen. Wichtig sind deshalb der Austausch und der Kontakt zu Vorgesetzten und Kollegen des Betroffenen. BEM ist erst dann erfolgreich, wenn der Mitarbeiter weniger als sechs Wochen im Jahr krank ist. Ist das geschafft, hilft ein Erfahrungsaustausch mit dem Betroffenen, die Eingliederung langfristig zu sichern.

Gestaltungsspielräume nutzen!

Tipp 8

Der Gesetzgeber gibt nur den Rahmen vor. Kleine Betriebe arbeiten anders als Großbetriebe mit Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung. Dort besteht das Team oft nur aus dem Arbeitgeber, dem Betroffenen und externen Partnern. Passen Sie also das BEM an Ihren Betrieb an und entwickeln Sie es weiter: Aus Fehlern und Erfolgen kann man lernen – und zugleich die Unternehmenskultur stärken.

Transparenz herstellen!

Tipp 9

Über Krankheit spricht man nicht gerne. Deshalb ist Transparenz im Betrieb wichtig: zum Beispiel durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Wenn Sie keine Mitarbeitervertretung haben, ist es umso wichtiger, dass Sie – zum Beispiel am Schwarzen Brett oder bei Betriebsversammlungen – regelmäßig über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informieren: Stellen Sie Erfolge dar. Das erhöht die Akzeptanz. Führen Sie es konsequent für jeden durch, den es betrifft.

Dranbleiben!

Tipp 10

Nehmen wir an, Sie haben alles richtig gemacht: Alle haben an einem Strang gezogen – doch der ist gerissen. Vielleicht spielt die Gesundheit des Betroffenen nicht mit, vielleicht fehlt es im Betrieb an Beschäftigungsmöglichkeiten. Nicht immer ist BEM erfolgreich. Deshalb: dranbleiben! BEM bietet Ihnen die Möglichkeit, auch gesundheitlich angeschlagene, erfahrene Mitarbeiter Ihrem Unternehmen zu erhalten. Und Ihre Beschäftigten sehen: Sie kümmern sich! Das zahlt sich langfristig aus. Immer.

Hintergrund

Betriebliches Eingliederungsmanagement gilt für alle Arbeitgeber und alle Beschäftigten – nicht nur für schwerbehinderte. Mit der zuständigen Interessenvertretung klärt der Arbeitgeber wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, einem Rückfall vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Arbeitgeber ohne Interessenvertretung erhalten Unterstützung von externen Stellen, zum Beispiel vom Integrationsamt. Gesetzliche Grundlage: Paragraph 84, Absatz 2 SGB IX



Schulungen

Das LVR-Integrationsamt bietet im Rahmen seines Kursprogramms Einführungs-, Grundlagenseminare und Praxistage zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement an.

Weitere Informationen und Anmeldemöglichkeit unter www.kursangebot.lvr.de

Größere Unternehmen können mit dem LVR-Integrationsamt auch individuelle Inhouse-Schulungen vereinbaren.

Ihre Ansprechpartner beim LVR-Integrationsamt

Begleitende Hilfe und Kündigungsschutz/ Prävention im Sinne des § 84 SGB IX:

Gerhard Zorn, Telefon 0221 809-4336,
gerhard.zorn@lvr.de

Schulungen und Öffentlichkeitsarbeit – Koordination:

Susann Wagner, Telefon 0221 809-4262,
susann.wagner@lvr.de

Inhouse-Seminare:

Friedel Rüth, Telefon 0221-809-4310,
friedel.rueth@lvr.de

Informationen zur Rechtsprechung:

Christoph Beyer, Telefon 0221 809-4311,
christoph.beyer@lvr.de

Impressum

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Integrationsamt
50663 Köln

Landschaftsverband Westfalen-Lippe
LWL-Integrationsamt Westfalen
48133 Münster

Juli 2012

Die Textseiten 1–3 wurden den Herausgebern vom Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg zum Nachdruck zur Verfügung gestellt.

Redaktion: Susann Wagner, LVR und Petra Wallmann, LWL

Fotos: LVR

Gestaltung/Druck: Landwirtschaftsverlag GmbH, Münster

Bestellung/Versand: olaf.fiege@lvr.de

Mehr Informationen zum BEM...

finden Sie auf der Homepage des LVR-Integrationsamts. Hier erhalten Sie auch die Informationen zu den Kriterien für die Prämienvergabe zur Einführung des BEM:

www.integrationsamt-bem.lvr.de

Die Integrationsämter bei den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe bieten mit den „Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ in der dritten Auflage auf 70 Seiten (mit CD) umfassende schriftliche Informationen.

Zu bestellen bei:

olaf.fiege@lvr.de

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) bietet auf ihrer Homepage eine kostenlose Online-Akademie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement an:

www.integrationsaemter.de

Die Deutsche Rentenversicherung bietet unter dem Stichwort „Rehabilitation“ einen umfangreichen Arbeitgeberservice zum Thema BEM:

www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

Das Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation REHADAT bietet unter anderem die aktuelle Rechtsprechung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement:

www.rehadat.de

Informativ ist auch die Seite „Neue Wege im BEM – Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederherstellen, erhalten und fördern“. Es handelt sich um ein Projekt des DGB Bildungswerkes BUND und dem AUGÉ Institut der Hochschule Niederrhein gemeinsam mit vier weiteren Partnern, mit Handlungsleitfaden:

www.neue-wege-im-bem.de

Das Webportal „einfach teilhaben“ für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen bietet unter der Rubrik „Ausbildung und Arbeit“ auch Informationen zum BEM:

www.einfachteilhaben.de

Einen schnellen und kompakten Überblick auf sechs Seiten bietet auch ein „ZB info“ zum BEM.

Zu bestellen bei:

olaf.fiege@lvr.de