

Kennen Sie Ihre Pflicht?

Stichwort „Eingliederungsmanagement“

Daniela Himmelreich/Stephan Teuber
Dezember 2005

Kennen Sie Ihre Pflicht?

Stichwort „Eingliederungsmanagement“

Bereits am **1. Mai 2004** trat eine Änderung des SGB IX in Kraft. In § 84, Absatz 2 ist seither die Durchführung des „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ festgeschrieben, das für **behinderte und nicht behinderte** Arbeitnehmer/-innen gleichermaßen gilt. Ist ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen **ununterbrochen oder wiederholt** arbeitsunfähig, ist der Arbeitgeber verpflichtet nach Möglichkeiten zu suchen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Hierzu führt er im ersten Schritt ein Eingliederungsgespräch mit dem/der betroffenen Mitarbeiter/-in.

Die konkrete Umsetzung des Eingliederungsmanagement ist nicht geregelt und eröffnet den Arbeitgebern Freiheiten bei der betrieblichen Ausgestaltung. Aus den gesetzlichen Anforderungen lassen sich jedoch **Standards** ableiten, die nach Bedarf dynamisch **angepasst** werden können. Bedingung: **Aktives Handeln der Arbeitgeber!**

Ein tragfähiges Eingliederungsmanagement umfasst neben Frühwarnsystem, arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen und Gesprächsangeboten an die betroffenen Mitarbeiter/-innen im Bedarfsfall auch die Einbindung der Arbeitnehmer- bzw. der Schwerbehindertenvertretung und die Kooperation mit den Rehabilitationsträgern sowie weitere Umsetzungsschritte.

Rechtsgrundlage im Wortlaut

SGB IX, § 84, Absatz 2:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger **als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig**, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen **Interessenvertretung** im Sinne des § 93, 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)**.“

Das Besondere dieser Neuregelung ist zum einen der **Geltungsbereich** (→ **alle** Mitarbeiter/-innen) und zum anderen die **Verkürzung des Reaktionszeitraums für die Arbeitgeber** von bislang drei Monaten auf nun **sechs Wochen** pro Jahr.

Prävention statt Arbeitsplatzverlust

„Ziel ist es, den Arbeitsplatz zu erhalten und Berufsunfähigkeit zu verhindern“ so eine Fachreferentin des Bundesgesundheitsministeriums. Der Gesetzgeber wertet **Prävention und Vermeidung bzw. Milderung chronischer Erkrankungen** im betrieblichen Kontext erheblich auf.

Eingliederung lohnt sich!

Im Vorfeld wird der Neuregelung bereits eine nachhaltige **Auswirkung auf krankheitsbedingte Kündigungen nachgesagt**. Das heißt: kommt ein Arbeitgeber seinen Pflichten beim Eingliederungsmanagement nicht oder nur unzureichend nach, so schwinden dessen Chancen vor dem Arbeitsgericht, eine krankheitsbedingte Kündigung durchzusetzen. Doch nicht nur aus diesem Grund gilt es seitens der Arbeitgeber, möglichst zügig den Themenkomplex „Eingliederungsmanagement“ zu bearbeiten! Betriebliches Eingliederungsmanagement zahlt sich für Arbeitgeber in vielerlei Hinsicht aus:

Es reduziert **Ausfallzeiten** und damit die **Kosten** für die Entgeltfortzahlung, weil gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter/-innen wieder adäquat im Betrieb eingesetzt werden können. Eine schnellere Rückkehr in den Betrieb verbessert und **stabilisiert Arbeitsprozesse**, fördert **Motivation** und **Leistungsbereitschaft** der Mitarbeiter/-innen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement sichert nicht zuletzt die mittel- bis langfristige **Wettbewerbsfähigkeit** eines Unternehmens und garantiert ein **positives Unternehmensimage**, was im Wettbewerb um gut qualifiziertes Personal eine wichtige Rolle spielt.

Aktiv handeln

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR = Integrationsamt in NRW) - spricht sich daher für aktives arbeitgeberseitiges Handeln aus:

„Ein betriebliches Eingliederungsmanagement ist ein dynamisches Instrument. (...) Für den Anfang ist es besser mit weniger Regelungen auszukommen und zu starten, als so lange am Konzept zu arbeiten, dass es für die Praxis zu kompliziert ist, eher abschreckt als hilfreich ist und – in der Schublade landet.“

Für einen schnellen Start gelten folgende **Minimalstandards**:

1. Etablierung eines Frühwarnsystems

- ▶ Wer erkennt die Notwendigkeit, dass ein Eingliederungsgespräch geführt werden muss?
- ▶ Wo ist die interne Schaltstelle, die darauf hinweist, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin bereits sechs Wochen arbeitsunfähig war/ist?
- ▶ Gibt es arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die Prognosen über die weitere Eignung für bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsplatzprofile zulassen und ebenfalls eine Frühwarnfunktion jenseits der Dauer der AU einnehmen können?

2. Gesprächsangebot, Gesprächsführung und Dokumentation

- ▶ Wer führt die Gespräche, unterbreitet das Gesprächsangebot?
- ▶ Ist dieser Personenkreis entsprechend qualifiziert?
- ▶ Kennt der Personenkreis die rechtlichen Hintergründe des Gesprächsangebots?
- ▶ Gibt es an dieser Stelle Weiterbildungsbedarf?

3. Information und Kommunikation der Instrumente an alle Mitarbeiter/-innen

- ▶ Welche Kommunikations- und Informationswege nutzt ein Unternehmen, um die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die neuen präventiven Maßnahmen und Instrumente zu unterrichten?
- ▶ Wer thematisiert wie Eingliederungsmanagement?

4. Beteiligung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung/Experten

- ▶ Wer wird wann eingebunden?
- ▶ Wie viel Kooperation ist sinnvoll?
- ▶ Bisherige Erfahrungen mit der Arbeitnehmer- und Schwerbehindertenvertretung?

5. Weitere Umsetzungsschritte

- ▶ Sinnvolle betriebsinterne Maßnahmen (Arbeitsplatzanpassung, Umsetzung)?
- ▶ Sinnvolle Kooperation mit Rehabilitationsträgern zum Beispiel bei medizinischen Leistungen, Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb?

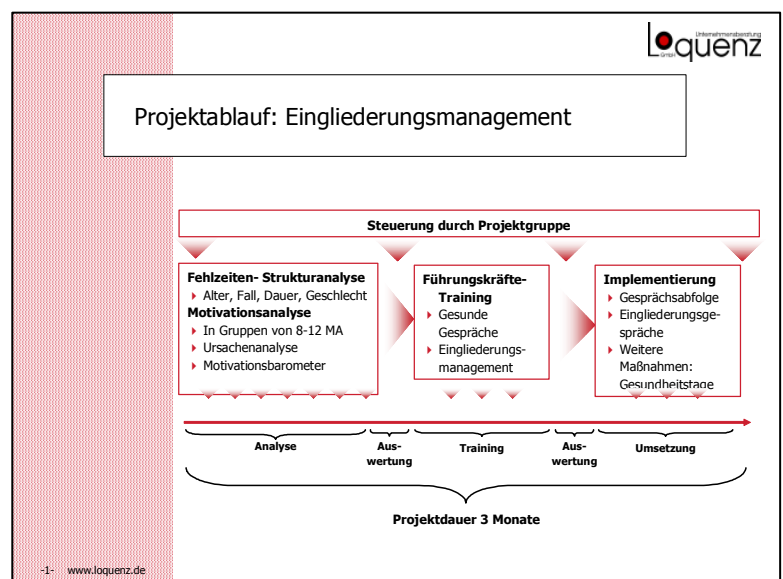
Für Unternehmen mit einem **funktionierenden Gesundheits- oder Fehlzeitenmanagement ist es ein Leichtes, die neuen gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen.** Denn: Eingliederungsmanagement wird im Idealfall bereits erfolgreich praktiziert oder das Instrument der Gesprächsführung muss lediglich marginal modifiziert werden. Zusätzlich wird im **Bedarfsfall** die **Kooperation** mit den Rehabilitationsträgern und den innerbetrieblichen Spezialisten (Arbeitnehmervertretung, Betriebsarzt, Schwerbehindertenvertretung) **intensiviert.**

Für Unternehmen, die den Themenkomplex „Gesundheit und Prävention“ bisher nicht auf der Agenda hatten, gilt daher: **Es lohnt sich,** das Thema zukünftig zum Nutzen aller **ganzheitlich** anzugehen. Das bedeutet im Einzelnen:

- ▶ Systematische Analyse der Fehlzeitenstruktur
- ▶ Systematische Analyse der innerbetrieblichen Ursachen krankheitsbedingter und motivationsbedingter Abwesenheit
- ▶ Erfolgreiche Eingliederung gesundheitlich eingeschränkter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- ▶ Stärkung des Gesundheitsbewusstseins
- ▶ Dauerhaft gesunde, erfahrene und motivierte Mitarbeiter/innen im Unternehmen beschäftigen
- ▶ Fehlzeiten reduzieren und Kosten senken
- ▶ Positives Unternehmensimage schaffen

Projekttablauf

Das Projekt hat eine Dauer von **drei Monaten.** Eine **Projektgruppe** steuert das Projekt, informiert und kommuniziert die Instrumente und integriert die **relevanten betrieblichen Gruppierungen** (Personalabteilung, Mitarbeiter- und



Schwerbehindertenvertretung, Führungskräfte, Betriebsarzt). **Beratungs- und Moderationsexperten** gestalten die Projektgruppensitzungen, geben fachlichen und methodischen Input und sorgen für konstruktiven Umgang mit Konfliktsituationen.

Punktuell informiert sich die Projektgruppe bei **externen Experten** (Agentur für Arbeit, Integrationsämter, Krankenkassen), lädt zum Beispiel Referenten in die Sitzungen ein. Informations- und Kommunikationswege und –standards werden festgelegt, integrierte Kommunikation praktiziert.

Eine Fehlzeitenstruktur- und eine Motivationsanalyse schafft die Grundlage zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation. Die Projektgruppe einigt sich auf ein Frühwarnprocedere, so dass das Gesprächsangebot seitens des Arbeitgebers zur rechten Zeit erfolgt. **Qualifizierte Führungskräfte** führen die Gespräche und kooperieren nach Bedarf mit den betrieblichen Stellen.

Mit einem solchen Projekt bleibt es nicht bei der puren Pflichterfüllung des Arbeitgebers. Es bewirkt flächendeckende Akzeptanz der gesunden, präventiven Maßnahmen im Betrieb. **Zum Wohle aller!**

Angebot und Kontakt

Sie interessieren sich für das Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement? Gerne klären wir mit Ihnen Ihr **konkretes Anliegen** und erstellen ein **passgenaues und ausführliches Angebot** für Ihre Situation.

Sie erreichen uns unter Tel. 0711/75 85 778 70 oder per E-Mail: stephan.teuber@loquenz.de.