

Neuer Begriff * Neue Pflicht * Neue Chance

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wenn Beschäftigte lange oder wiederholt arbeitsunfähig waren, so haben sich verantwortungsbewusste Arbeitgeber und Vorgesetzte auch schon früher um deren Wiedereingliederung in das Arbeitsleben gekümmert. Inzwischen aber hat der Gesetzgeber jeden Arbeitgeber zu solchen Maßnahmen gesetzlich verpflichtet, und zwar durch den neuen, umfangreichen § 84 Abs. 2 des Neunten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB IX – siehe Textfeld).

Obwohl das SGB IX die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen regelt, beschränkt sich der genannte Absatz nach Wortlaut und Zweck nicht auf diesen Personenkreis, sondern gilt für alle Beschäftigten. Dabei ist für die neue gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers unerheblich, ob die sechswöchige Arbeitsunfähigkeit eines/einer Beschäftigten im Jahresverlauf zusammenhängend vorlag oder sich auf mehrere Zeiträume verteilte. Auch die Ursache der Arbeitsunfähigkeit, soweit sie dem Arbeitgeber bekannt ist, spielt keine Rolle.

Eine Chance für das Unternehmen

Betriebliche Präventionsmaßnahmen haben das Ziel, die Leistungsfähigkeit und die Arbeitskraft der Beschäftigten zu erhalten. Hierzu wird ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber das Krankheitsgeschehen aktiv beobachten und die betriebliche Eingliederung erkrankter Mitarbeiter veranlassen und begleiten.

Nichts anderes bezweckt das betriebliche Eingliederungsmanagement: Es macht einerseits die Verantwortung des Arbeitgebers deutlich und trägt andererseits dazu bei, den Leistungsabfall erkrankter Mitarbeiter frühzeitig zu erkennen. So können geeignete Maßnahmen rechtzeitig getroffen werden und erforderliche Leistungen verschiedener Stellen (Krankenkasse, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft, Bundes-

agentur für Arbeit, Integrationsamt usw.) werden zusammengeführt und aufeinander abgestimmt.

Auf diese Weise entlastet der Arbeitgeber durch sein konzentriertes Vorgehen alle Beteiligten:

- Er verbessert die Leistungsfähigkeit seiner Beschäftigten.
- Er erhält die Arbeitskraft seiner Beschäftigten.
- Er reduziert seine Personalkosten.
- Er erhöht die Wettbewerbsfähigkeit seines Unternehmens.
- Er entlastet die Sozialsysteme.

Die Bemühungen des Arbeitgebers stoßen allerdings dort an ihre Grenzen, wo sich der betroffene Beschäftigte dem Eingliederungsmanagement verweigert oder wo es für nicht sinnvoll oder für überflüssig hält, weil er sich beispielsweise gut eingegliedert

fühlt und keinen Bedarf für weitere Verbesserungen sieht. Da die möglichen Maßnahmen einer Wiedereingliederung nur gemeinsam mit dem Erkrankten besprochen und umgesetzt werden können, setzen solche Maßnahmen laut Gesetz die „Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person“ voraus.

Am Ende von § 84 Abs. 2 SGB IX erweitert der Gesetzgeber den Aufgabenkatalog von Betriebs- und Personalrat sowie Schwerbehindertenvertretung um das Recht, Maßnahmen des Eingliederungsmanagements zu verlangen, und um die Pflicht, über die Aufgabenerfüllung durch den Arbeitgeber zu wachen.

Ihre BG unterstützt Sie

Nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten kümmern sich die Berufsgenossenschaften aktiv darum, die Arbeitskraft von Beschäftigten wiederherzustellen – betriebsnah, unbürokratisch und ohne Antrag. Dabei erhalten die Beschäftigten alle Leistungen, die

§ 84 ABSATZ 2 SGB IX

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). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.

Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie

auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden.

Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

zur Wiederherstellung der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit und betrieblichen Eingliederung geeignet sind. Darüber hinaus beraten die Berufsgenossenschaften die Unternehmen, wie sie ihre Beschäftigten vor Gesundheitsgefahren schützen können, die mit der Arbeit zusammenhängen.

Diese Kernkompetenzen der Berufsgenossenschaften sind die Grundlage dafür, die Unternehmen auch beim betrieblichen Eingliederungsmanagement zu unterstützen. Daher berät die BG Sie gern,

- wie Sie betriebliches Eingliederungsmanagement in Ihrem Unternehmen einführen und
- wie Sie Beschäftigte konkret auf ihre Krankheit ansprechen und gemeinsam nach Lösungen suchen.

Sind Beschäftigte lange oder häufig arbeitsunfähig?

Ihre BG unterstützt Sie bei der Eingliederung im Betrieb.



Gerade bei außerberuflich erworbenen Erkrankungen kommen häufig verschiedene Leistungsträger in Betracht. Deshalb ist Ihnen die BG behilflich

- bei der Suche nach dem richtigen Ansprechpartner und
- bei der Anpassung von Arbeitsplätzen an die gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Beschäftigten.

Auf Wunsch kommen die Experten der BG hierzu auch in Ihren Betrieb. Die Beratungsfunktion vor Ort nehmen dann meist die Technischen Aufsichtspersonen wahr, die jeweils für Ihr Unternehmen zuständig sind und deshalb die betrieblichen Gegebenheiten am Besten kennen.

Bei Fragen oder Beratungswünschen erreichen Sie die BGFW unter Postfach 101562, 40006 Düsseldorf, Tel. (0211) 9335-0 oder (für die neuen Bundesländer) Postfach 970462, 14443 Potsdam, Tel. (0331) 64997-0.

