

Betriebliches Eingliederungsmanagement Fahrplan für die Praxis

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist in aller Munde. Aber wie wird es im Einzelfall praktisch umgesetzt? Sechs mögliche Schritte.

Betriebliches Eingliederungsmanagement bedeutet, bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz frühzeitig einzugreifen und dabei professionell vorzugehen. Die ZB hat in der Juni-Ausgabe 2005 bereits ausführlich darüber berichtet. Jetzt geht es an die praktische Umsetzung im Einzelfall. Wir schlagen dazu die folgenden Schritte vor – nach dem Grundsatz „so aufwändig wie nötig, so pragmatisch wie möglich“. Deshalb kann der Prozess an jeder Stelle beendet werden, wenn die Beteiligten dies möchten.

	1. Arbeitsunfähigkeit feststellen	2. Erstkontakt aufnehmen	3. Erstgespräch führen
Ziel	Mitarbeiter, die eventuell Unterstützung für eine (Wieder-) Eingliederung benötigen, identifizieren.	<ul style="list-style-type: none"> • Dem betroffenen Mitarbeiter erste Informationen über das Betriebliche Eingliederungsmanagement vermitteln. • Vertrauensbasis aufbauen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wichtige Informationen erhalten: betriebliche Ursachen und Auswirkungen der Erkrankung, Einschränkungen der Leistungsfähigkeit, verbleibende Fähigkeiten. • Den Mitarbeiter über die Bedeutung seiner Mitwirkung aufklären. • Vorstellungen des Mitarbeiters kennen lernen und Vertrauensbasis stärken.
Vorgehen	<p>(1) Daten über Arbeitsunfähigkeitszeiten erfassen und auswerten, z.B. in Form regelmäßiger Reports aus dem Personalinformationssystem.</p> <p>(2) Mitarbeiter ermitteln, die in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Unter Umständen kann es aber sinnvoll sein, bereits vor dieser Sechs-Wochen-Frist aktiv zu werden.</p>	<p>(1) Der Arbeitgeber benennt eine Ansprechperson aus dem Integrations-team und leitet die Kontaktadresse des Betroffenen weiter.</p> <p>(2) Die Ansprechperson tritt schriftlich, telefonisch oder persönlich in Kontakt mit dem Betroffenen. Hier ist sensibles Vorgehen gefragt!</p>	<p>(1) Der Arbeitgeber klärt, wer an einem Erstgespräch teilnimmt und die Gesprächsführung übernimmt.</p> <p>(2) Im Erstgespräch geht es um:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeiten und Grenzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements • einen möglichen Zusammenhang zwischen den gesundheitlichen Problemen und der Arbeit • Wünsche und Befürchtungen des Mitarbeiters • die nächsten Schritte
Akteure	Je nach betrieblichen Verhältnissen, z.B. die Personalabteilung oder der Betriebsinhaber.	Arbeitgeber oder Arbeitgeberbeauftragter, Ansprechperson	Arbeitgeber, Mitarbeiter, Integrations-team
Ergebnis	Der Arbeitgeber wird informiert, welche Mitarbeiter für ein Eingliederungsmanagement in Frage kommen.	<ul style="list-style-type: none"> • Der Mitarbeiter zeigt Bereitschaft, am Eingliederungsmanagement mitzuwirken oder lehnt dies ab. • Bei Zustimmung wird ein Erstgespräch vereinbart. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Mitarbeiter stimmt weiteren Maßnahmen durch die Unterzeichnung einer Einverständniserklärung zu oder lehnt diese ab.

Grundsätzlich gilt: Arbeitgeber sind verpflichtet, die Initiative für ein Eingliederungsmanagement zu ergreifen und mit dem betroffenen Mitarbeiter Kontakt aufzunehmen. Klar ist aber auch, dass die Durchführung Teamarbeit erfordert. Daher ist in größeren Betrieben die Einrichtung eines festen Integrationsteams empfehlenswert, zu dem ein Vertreter des Arbeitgebers, der Betriebs- oder Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und eventuell der Betriebsarzt gehören. Außerdem können externe Partner hinzugezogen werden, wie das Integrationsamt und einzelne Rehabilitationsträger. Ein unverzichtbarer Akteur im Eingliederungsmanagement ist der betroffene Mitarbeiter selbst.

Quelle: Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe – Integrationsämter (Hrsg.), Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Köln, Münster 2005

Das Integrationsamt unterstützt Betriebe durch ...

- ... Beratung bei der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- ... Prämien für Beispiele eines besonders gelungenen Eingliederungsmanagements,
- ... Leistungen im konkreten Einzelfall für schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Mitarbeiter, zum Beispiel durch Zuschüsse für eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes.

4. Fall besprechen

5. Maßnahmen vereinbaren

6. Maßnahmen durchführen

- Informationen als Planungsgrundlage zusammentragen.
- Maßnahmen planen.
- Betriebliche Ressourcen zur Eingliederung nutzbar machen.

Eine Vereinbarung zum geplanten Vorgehen schließen.

- Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters vorbeugen oder überwinden.
- Weiterbeschäftigung des betroffenen Mitarbeiters sichern.

Ziel

- (1) Der Arbeitgeber benennt, wer an der Fallbesprechung beteiligt wird.
 (2) In der Fallbesprechung geht es um:
- Informationen über den Mitarbeiter wie Qualifikationen, Stärken, gesundheitsbedingte Einschränkungen (betriebsärztliches Gutachten)
 - Ziele und Vorstellungen des Mitarbeiters
 - Angebote des Betriebes für eine Eingliederung, z.B. stufenweise Wiedereingliederung, Veränderung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsversuche, Qualifizierungsmaßnahmen
 - das weitere Vorgehen

- (1) Das Integrationsteam legt mit dem Arbeitgeber fest, wer die Maßnahmen koordiniert (Fallmanager).
 (2) Konkrete Maßnahmen, deren Umsetzung und die Zuständigkeiten werden besprochen, z.B.
- Anforderungsprofil für den Arbeitsplatz erstellen
 - Fähigkeits- und Leistungsprofil des Mitarbeiters ausarbeiten
 - Arbeitsplatzanpassung, z.B. technische Ausstattung, Arbeitszeit verkürzen
 - Arbeitsversuch organisieren
 - den Mitarbeiter auf einen anderen Arbeitsplatz umsetzen
 - außerbetriebliche Maßnahmen mit dem zuständigen Leistungsträger beraten und beantragen

- (1) Die Beteiligten führen die geplanten Maßnahmen durch, z.B.
- der Betriebsarzt begleitet die Arbeitsversuche in medizinischer Hinsicht
 - die Personalabteilung beantragt Leistungen
 - der Vorgesetzte organisiert einen Arbeitsversuch
 - der Integrationsfachdienst übernimmt die psychosoziale Betreuung des schwerbehinderten Mitarbeiters usw.
- (2) Der Fallmanager koordiniert und kontrolliert die Umsetzung der Maßnahmen und erstattet den Beteiligten und dem Arbeitgeber Bericht.
 (3) Die Wirkung der Maßnahmen wird überprüft, das Vorgehen optimiert.

Vorgehen

Arbeitgeber, Mitarbeiter, Integrations-team

Arbeitgeber, Mitarbeiter, Integrations-team

Mitarbeiter, Fallmanager und die weiteren an der Eingliederung Beteiligten

Akteure

Ein gemeinsamer Plan über das weitere Vorgehen wird formuliert.

- Arbeitgeber und Mitarbeiter vereinbaren einen verbindlichen Maßnahmenplan.
- Die übrigen Beteiligten sorgen im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die entsprechende Umsetzbarkeit.

- Die Beteiligten stellen Erfolg oder Misserfolg der Maßnahmen fest. Bei Bedarf werden weitere Optionen geprüft.
- Der Fall wird ausgewertet, um das Betriebliche Eingliederungsmanagement langfristig zu optimieren.

Ergebnis