

Betriebliche Eingliederung (BEM)

in den BG Kliniken Bergmannstrost

Arbeitskreis für Gesundheit und
Integration - *Integrationsteam*



Allgemeines

- ↳ Präventionsvorschrift im § 84 Abs. 2 SGB IX seit 01.05.2004 **verpflichtend**
- ↳ für Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig
- ↳ Geltungsbereich: sämtliche Beschäftigte (Schwerbehinderte, Nichtbehinderte, Beamte)
- ↳ Keine konkreten gesetzlichen Durchführungsbestimmungen

Allgemeines

Ziele:

- ↳ Arbeitsunfähigkeiten überwinden bzw. erneute Arbeitsunfähigkeit vorbeugen
- ↳ Erhaltung des Arbeitsplatzes für von Krankheit oder Behinderung betroffene Arbeitnehmer

Erste Schritte am Bergmannstrost

Beginn

der Betrieblichen Eingliederung 2007

Grundlage:

Betriebsvereinbarung über eine Integrationsvereinbarung /
Betriebliche Wiedereingliederung

Gründung

des Integrationsteams als Handlungsorgan

Das Integrationsteam

Hauptakteure des Integrationsteams:

- ↳ Vertreter aus Betriebsrat
- ↳ Vertrauensperson der schwerb. Menschen

Bei Bedarf und mit Absprache des Mitarbeiters,
Einbeziehung von:

- ↳ Personalleiterin
 - ↳ Betriebsärztin
 - ↳ Psychologe
- ↳ Vorgesetzter, eventuell Mitglied der KBL

Unterstützende Fachleute

Interne Schaltstellen

- ↪ Betriebsrat
- ↪ Fachkraft für
Arbeitssicherheit
- ↪ Personalabteilung
- ↪ Betriebsärztin
- ↪ Krankenhaus-
betriebsleitung

Externe Schaltstellen

- ↪ Integrationsamt
- ↪ Integrationsfachdienst
- ↪ Berufsgenossenschaft
- ↪ Bundesagentur für
Arbeit
- ↪ Deutsche RV
- ↪ Krankenkassen

Aufgaben Integrationsteam

- ↳ Durchführung der betrieblichen Eingliederung gem. § 84 SGB IX
- ↳ Dokumentation des gesamten individuellen Verfahrens im Rahmen der betrieblichen Eingliederung
- ↳ Ansprechpartner rund um das Thema betriebliche Eingliederung

Aufgaben Integrationsteam im Einzelnen

- ↳ Beantragung von Maßnahmen
- ↳ Unterstützung beim Ausfüllen behördlicher Fragebögen/Anträge
- ↳ Kontaktaufnahme zu außerbetrieblichen Stellen (z.B. Servicestellen)
- ↳ Beratung und Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer
- ↳ Koordination und Zusammenarbeit mit allen beteiligten Stellen

Praktische Umsetzung - Kontaktaufnahme

- Monatliche Aufstellung § 84 Abs. 2 SGB IV betroffener Mitarbeiter durch Personalabteilung
- Weiterleitung der Aufstellung an BR-Mitglied des IT
- Versenden des Anschreibens an Betroffene durch BR-Mitglied des IT
 - ↳ Anschreiben beinhaltet:
 - kurze Info über B E M
 - **Angebot eines Beratungsgesprächs**
 - Rückantwortbogen
 - Flyer des Integrationsteams zum B E M

Praktische Umsetzung - Kontaktaufnahme

Rückantwortbogen:

- ↪ wichtig für die Unterlagen
- ↪ lediglich Angebot zum Beratungsgespräch
- ↪ noch keine Einleitung des B E M!

An das Integrationsteam der
BG Kliniken Bergmannstrost
Frau Uhlmann – Betriebsrat
Merseburger Str. 165
06112 Halle

Erklärung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Ich möchte von dem Angebot eines persönlichen und vertraulichen Gesprächs
(Gewünschtes bitte ankreuzen)

Gebrauch machen und werde in Kürze anrufen:

- Frau Uhlmann, Mitglied des Betriebsrats; Tel.: 132 – 75 35
- Frau Seidel, Vorsitzende der Schwerbehindertenvertretung; Tel.: 132 – 75 58
- Frau Mehlhorn, Betriebsärztin; Tel.: 132 – 62 84
- Frau Reddemann, Personalleiterin; Tel.: 132 – 75 05

Ich könnte mir folgende Maßnahmen zur Wiedereingliederung vorstellen:

Ich hätte dazu noch folgende Fragen:

derzeit keinen Gebrauch machen.

Ort/Datum:

.....
Unterschrift (Name Mitarbeiter)



Das Beratungsgespräch

- Mitarbeiter wählt Ansprechpartner im IT selbst aus
- Beratungsgespräch erfolgt:
 - ↳ persönlich, auch telefonisch
 - ↳ vertraulich
 - ↳ informativ
 - ↳ Festlegung weitere Vorgehensweise
- Überlegung, ob B E M eingeleitet werden soll
- Dokumentation in Form einer Gesprächsnotiz

Was passiert, wenn:

- sich MA gegen B E M entscheidet:
 - Info an Personalabteilung, dass kein B E M erwünscht, auf Nachfrage der PA
- sich MA für B E M entscheidet:
 - Einleitung B E M

Einleitung B E M:

- Ursachen für Erkrankung, insbesondere betriebliche Ursachen der Erkrankung mit Mitarbeiter besprechen
- Hinzuziehung von internen und externen Schaltstellen/Beratern mit Mitarbeiter erörtern
-> nur mit Zustimmung MA
- Lösungsvorschläge erarbeiten und deren Umsetzung mit allen Beteiligten besprechen

Durchführung B E M

Im Einvernehmen mit Mitarbeiter entscheiden, ob:

- ↳ Beratung durch Bundesagentur für Arbeit
- ↳ Beteiligung der zuständigen Krankenkasse, RV oder Berufsgenossenschaft
- ↳ Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben - Integrationsfachdienst

Durchführung B E M

- Erstellung Maßnahmenplan:
 - ↳ Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen
 - ↳ Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten
 - ↳ Maßnahmen der Gesundheitsförderung
 - ↳ Maßnahmen der beruflichen Qualifikation
 - ↳ Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung
- Umsetzung der Maßnahme in enger Zusammenarbeit aller Beteiligten

Durchführung B E M

Überprüfung der Maßnahme unter Gesichtspunkt:

- ↳ Was kann noch verbessert werden?
- ↳ Konnte MA wieder integriert/eingegliedert werden?
- ↳ Wie sieht MA seine Situation?
- ↳ Wie schätzt Vorgesetzter die Eingliederung ein?
- ↳ Maßnahme erfolgreich?

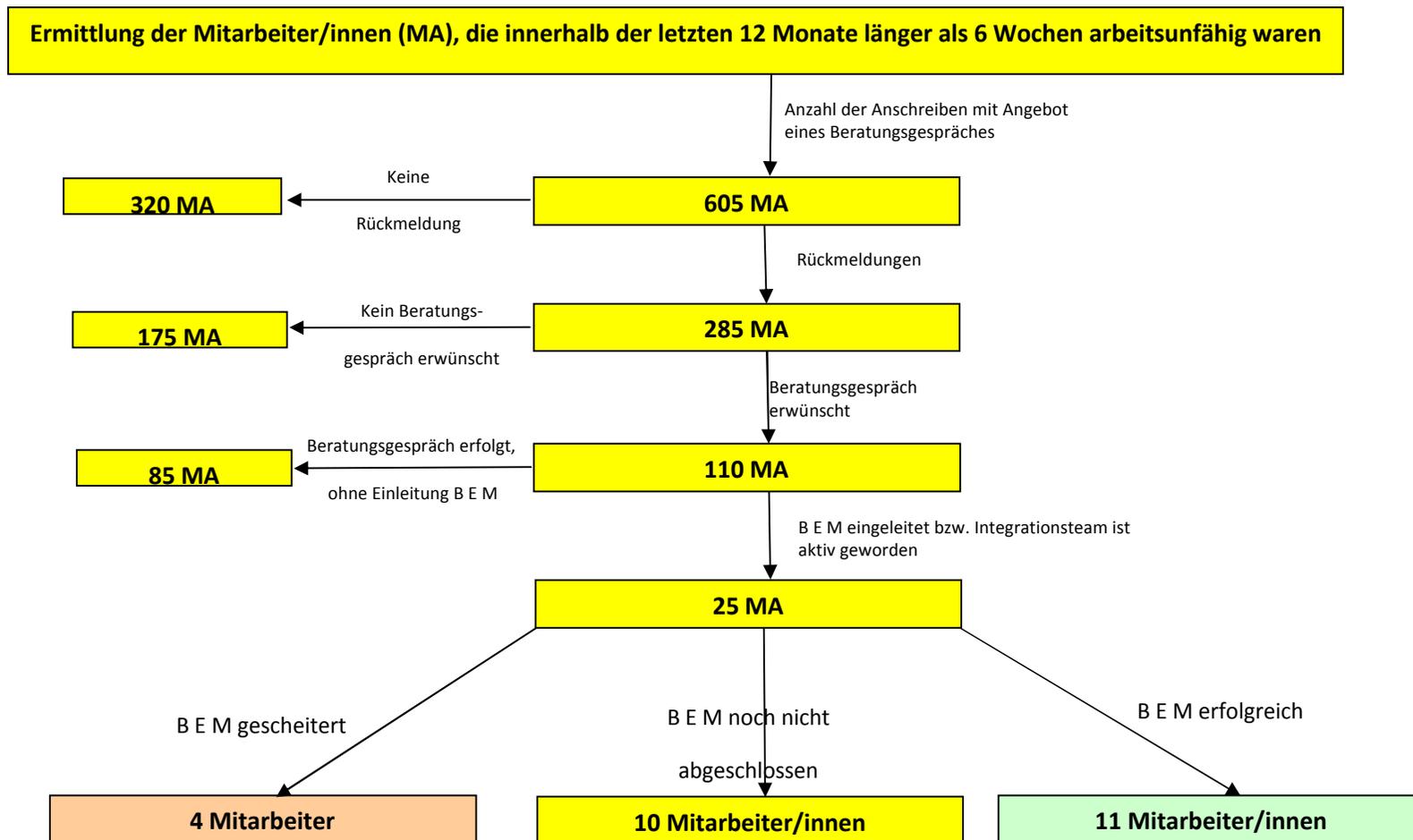
Abschluss B E M

Abschluss des B E M

- ↪ bei erfolgreicher Maßnahmendurchführung
- ↪ Abschlussdokumentation
- ↪ B E M abgeschlossen

- ↪ bei Nichtgelingen der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. der Eingliederung in den Arbeitsprozess
- ↪ Abschlussdokumentation
- ↪ B E M beendet

Übersicht Ergebnisdokumentation (Stand 06/12)



„Sonderstatus“ - Krankenhaus

- 2/3 der Beschäftigten sind im Pflegedienst tätig
- Hohe Belastung durch:
 - Schwere körperliche Arbeit
 - Drei-Schicht-Dienst
 - Psychischer Druck / Belastung
 - Kompensation der Ausfallzeiten durch Arbeitsunfähigkeiten

B E M und die Beschäftigten in der Pflege

- Von 402 BEM-Betroffenen¹⁾ sollen ca. 3,5% laut ärztlichem Gutachten:
 - nicht mehr als 5 kg heben
 - Nicht mehr im Drei-Schicht-Dienst eingesetzt werden
 - Keinem Stress ausgesetzt werden

¹⁾ Auswertungsübersicht 605 ermittelte Mitarbeiter. Tatsächlich sind 402 MA betroffen, von denen manche mehrfach angeschrieben wurden

B E M und die Beschäftigten in der Pflege

- 3,5 Prozent entsprechen 14 Mitarbeitern!
- davon:
 - 10 Mitarbeiter aufgrund körperlicher Einschränkungen
 - 4 Mitarbeiter aufgrund seelischer Einschränkungen
- Tendenz steigend!

B E M und die Beschäftigten in der Pflege

- Bisherige Lösungen:
 - Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Bsp.
 - AZ-Verringerung
 - Herausnahme aus Nachtdiensten
 - Beschaffung leichtere Röntgenschürzen
 - Umsetzung in eine andere Abteilung außerhalb des Pflegealltags (Sozialdienst, Handlabor, Schmerzambulanz)
 - Umschulung in einen Verwaltungsberuf

B E M und die Beschäftigten in der Pflege

- **PROBLEM:**

- Abschaffung der Altersteilzeit
- Schonplätze gibt es nicht
- vermeintliche Schonplätze (Ambulanzen, Zentralsteri, Pflegeassisi) sind alle besetzt, z.T. durch leistungseingeschränkte BEM-Fälle
- Umschulungslösung ist **KEINE** langfristige Lösung:
 - Begrenzte Umschulungskapazitäten
 - Keine Übernahmegarantie
 - Für ältere Mitarbeiter ineffektiv

FAZIT

→ § 84 SGB IX grundsätzlich guter Ansatz

→ Kritische Betrachtung:

- Unternehmen werden mit Umsetzung allein gelassen
- Politik „wälzt“ immer mehr Verantwortung ab
- Eigentliche Problemen können durch BEM allein nicht gelöst werden
- Keine Sanktionen bei Nichtdurchführung

Was wir brauchen:

- Langfristige, nachhaltige und zukunftsfähige Konzepte im Umgang
 - mit Langzeitkranken
 - älteren Mitarbeitern
- **und zwar: JETZT!**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

