

Qualifizierung »Eingliederungsberater/in« – für ein professionelles Betriebliches Eingliederungsmanagement

Fast acht Jahre ist es her, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Sozialgesetzbuch IX aufgenommen wurde. Seither verläuft die Umsetzung der Arbeitgeberpflicht eher schleppend, in größeren Unternehmen ist das Verfahren etwas besser verbreitet. Die in der Praxis beteiligten Akteure kommen ohne Schulungen und solides Wissen nicht aus. Das Bildungsprogramm des Seminaranbieters »Arbeit und Leben DGB VHS NW« engagiert sich auch auf diesem Gebiet. Im Februar 2012 startet die nächste Fortbildungsreihe professionelle Eingliederungsberatung.

Immer mehr Interessenvertretungen werden initiativ und mehr Unternehmen greifen den gesetzlichen Auftrag auf: Sie setzen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach Sozialgesetzbuch IX (§ 84 Abs. 2 SGB IX) um. Die Regelung in § 84.2 betrifft im Rahmen der betrieblichen Prävention alle Beschäftigte, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet – wenn die betroffene, länger erkrankte Person zustimmt – ein BEM-Verfahren durchzuführen.

Vorrangiges Ziel des BEM ist es, den Arbeitsplatz trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen zu erhalten und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Im Mittelpunkt steht nicht die Diagnose (Datenschutz!), sondern die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation sowie mögliche Entlastungen und (technische) Arbeitsplatzhilfen. Im Einzelfall ist zu prüfen, wie die Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt (z. B. Rehabilitation) und verbessert werden kann, mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz – möglichst auf Dauer – gesichert werden kann.

Für das BEM-Verfahren werden in den Betrieben oft BEM-Teams oder Integrationsteams gebildet, denen in der Regel Vertreter/innen der betrieblichen Interessenvertretungen (Personal-/ Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen) und Delegierte des Arbeitgebers angehören. Weitere interne und externe Stellen und Institutionen können unterstützend hinzugezogen wer-

den können. Das BEM-Team befasst sich unter anderem mit diesen Fragen:

- ▶ Welcher Sachverstand, welche Kompetenzen und Vorkehrungen benötigt das Team für ein gesetzeskonformes und effektives BEM?
- ▶ Wie kann ein BEM-Verfahrensablauf sinnvoll gestaltet werden, der zum jeweiligen Betrieb oder zur Dienststelle passt?
- ▶ Welche Vorkehrungen beim Datenschutz sind zu treffen, damit der Umgang mit sensiblen Krankendaten nicht zum Nachteil betroffener Beschäftigter verläuft?
- ▶ Mit welchen geeigneten Arbeitsplatz- und Reha-Maßnahmen können länger erkrankte Beschäftigte wirksam eingegliedert werden?
- ▶ Welche Fachleute können/sollen zum BEM hinzugezogen werden – intern aus dem Betrieb (Betriebsmedizin, Sicherheitsfachkräfte, Sozialberatung etc.) und extern aus dem Sozialversicherungssystem/aus der Sozialverwaltung?
- ▶ Wie sind betroffene Beschäftigte zu beteiligen, zu beraten und zu begleiten?

Diese und weitere Fragestellungen zeigen, dass es für ein professionelles BEM keinen Königsweg gibt, dass zur Entwicklung eines Fahrplans Grundwissen und Fachwissen erforderlich sind, ebenso der Aufbau besonderer sozialer Kompetenzen. Denn im Umgang mit Krankheit und Arbeitsunfähigkeit am Arbeitsplatz müssen immer Sensibilität, Diskretion, Behutsamkeit und Sorgfalt im Vordergrund stehen.

Die Fortbildung Eingliederungsberater/in

Das von Arbeit und Leben DGB/VHS NW entwickelte Qualifizierungs-

konzept für Eingliederungsberater/innen wurde gemeinsam mit fachlich versierten Partnern entwickelt und erprobt. Beteiligt waren neben den Fachreferenten von Arbeit und Leben auch »Return2Work – Gesellschaft für Gesundheitsmanagement« und der Lehrstuhl für Berufspädagogik und Rehabilitation der Technischen Universität Dortmund. Die Fortbildung zum/zur Eingliederungsberater/Eingliederungsberaterin verfolgt das Ziel, die Kernkompetenzen und notwendigen Kenntnisse für ein gutes BEM zu vermitteln. Von dieser Wissensbasis profitieren alle Mitglieder des BEM- oder Integrationsteams. Denn das eingesetzte Team kann erfolgreich agieren, wenn eine gemeinsame Arbeitsgrundlage vorhanden ist und alle über möglichst gleichwertige Fachkenntnisse verfügen. Aufgabe des Eingliederungsberaters/der Eingliederungsberaterin ist es, die betroffenen Beschäftigten beratend und unterstützend durch das BEM-Verfahren zu begleiten und allen Beteiligten als Ansprechperson zur Verfügung zu stehen. Die Qualifizierung besteht aus vier dreitägigen Modulen mit folgenden Schwerpunkten:

1. Modul: Rechtliche Grundlagen

In diesem Modul geht es sowohl um die Inhalte des § 84 Abs. 2 SGB IX als auch um die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte betrieblicher Interessenvertretungen. Außerdem werden die bedeutenden Datenschutzaspekte sowie mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen des BEM durchgespielt. Ein wichtiger Faktor ist dabei die freiwillige Teilnahme der Betroffenen. Außerdem werden Mindeststandards des gesetzeskonformen BEM erörtert, in diesem Zusammenhang werden wichtige Inhalte und Bausteine einer

Demn auf die Integrationsteams kommen teilweise schwierige Situationen und Krankheitsproblematiken zu: Neben »alltäglichen« Erkrankungen, die gut zu therapieren und zu bewältigen sind, treten auch schwere oder chronische Leiden auf, die Langzeitprobleme und Leistungseinschränkungen verursachen. Betroffen sind unter anderem Menschen mit Behinderungen, psychisch kranke und verhaltensauffällige Beschäftigte. Er8Beschäftigte (beiträhäfen) oblematisch. Ehinlwtwderre schwepuank, diseas Modus eistr die elleklherung de/oder in4glenderuns-

Zum Abschluss der Fortbildung präsentieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Ausschnitt ihrer betrieblichen BEM-Praxis. Bei der Vorbereitung ihrer Abschlussarbeit werden sie von studentischen Tutorinnen und Tutoren begleitet.

Jetzt anmelden für Februar 2012

Die erste Qualifizierungsreihe wurde von Arbeit und Leben bereits erfolgreich abgeschlossen. Teilgenommen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus betrieblichen Sozial- und Gesundheitsbereichen, Betriebs- und

Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen sowie Rehabilitationsdienstleister. Die nächste Qualifizierungsreihe startet im Februar 2012. Aufgrund der erwarteten hohen Nachfrage, werden zwei Ausbildungsgänge angeboten (siehe Kasten auf Seite 33).