

# Landschaftsverband Rheinland - Qualität für Menschen



## Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

### Neue Aufgaben für Arbeitgeber und Integrationsteams nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX

Das Thema Prävention und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit hat im novellierten Sozialgesetzbuch (SGB) IX noch stärkeres Gewicht erhalten. Neu eingeführt wurde das Instrument des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Im folgenden informieren wir über diese neuen Aufgaben der Arbeitgeber und der betrieblichen Integrationsteams und über die Unterstützung, die das Integrationsamt anbietet.

#### Was bedeutet Prävention?

Prävention umfasst alle Anstrengungen, die dazu beitragen, Arbeitsunfälle, Berufserkrankungen und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Die Aufgabe Prävention ist nicht neu, erhält jedoch vor dem Hintergrund aktueller Veränderungen in der Arbeitswelt neue Bedeutung. Dabei geht es vor allem um die zunehmende Arbeitsverdichtung mit ihren möglichen Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten und um die demografische Entwicklung. Schon in 2005 arbeiteten in Deutschlands Betrieben und Dienststellen mehr über 50-jährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als unter 30-Jährige. In 2020 werden fast 40 Prozent der Beschäftigten älter als 50 Jahre sein. Das bedeutet: Die Belegschaften altern bei gleichzeitig intensiverer Nutzung ihrer Arbeitskraft. Vor diesem Hintergrund wird die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, die Ressource Gesundheit, bedeutsamer, und zwar bezogen auf alle Beschäftigten, ob mit oder ohne Behinderung.

## **Was bedeutet Betriebliches Eingliederungsmanagement?**

Das zum 1.5.2004 veränderte SGB IX enthält ein neues Instrument im Bereich Prävention. Die Vorschrift zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (Paragraph 84, Absatz 2) gilt gleichermaßen für schwerbehinderte wie für nicht behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie greift, wenn diese innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Sie verpflichtet den Arbeitgeber dazu, nach Möglichkeiten zu suchen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Dabei wird er tätig gemeinsam mit dem Betriebs- bzw. Personalrat und bei schwerbehinderten Beschäftigten mit der Schwerbehindertenvertretung.

Wie dies genau geschehen soll – dazu gibt es kein verbindliches Konzept. Die Umsetzung dieser Bestimmung wird in einem Großkonzern anders aussehen als in einem mittelständischen Betrieb oder in einer kleinen Handwerksfirma. Wichtig ist jedoch zweierlei: Es muss eine auf die Gegebenheiten des Betriebes bzw. der Dienststelle abgestimmte Vorgehensweise entwickelt werden, die in jedem Einzelfall Anwendung findet. Und: Dieses Vorgehen muss bekannt und transparent gemacht werden.

## **Welche Beteiligten müssen mitwirken bei Einführung und Umsetzung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements?**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist zunächst eine Aufgabe und Verpflichtung des Arbeitgebers, die Umsetzung erfolgt jedoch im Team. Für den Erfolg entscheidend wird deshalb sein, wie gut die verschiedenen Akteure zusammenarbeiten. Das dafür vorgesehene Gremium im Betrieb oder in der Dienststelle besteht aus dem Arbeitgeber, dem Betriebs- bzw. Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und natürlich der oder dem Betroffenen selbst. Weitere mögliche Akteure sind zum Beispiel die Personalleitung, der betriebsärztliche Dienst, die Sicherheitsfachkraft, die betriebliche Sozialarbeit, der Arbeitsschutzbeauftragte. Als externe Vertreter unterstützen die Rehabilitationsträger, die Gemeinsame Servicestelle, das Integrationsamt mit den Integrationsfachdiensten und auch die örtlichen Fürsorgestellen den Prozess.

## **Welche Rechte und Pflichten haben die betroffenen Beschäftigten?**

Der Gesetzgeber sieht vor, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement nur mit Zustimmung der oder des Betroffenen greifen kann. Er oder sie hat das Recht auf Zustimmung, Ablehnung oder Abbruch. Dieses Recht birgt jedoch auch eine Pflicht in sich. Denn Betroffene, die sich möglichen Hilfemaßnahmen verweigern, lassen Chancen der Problemlösung ungenutzt und müssen deshalb mögliche Konsequenzen mit verantworten.

Wichtig ist es daher, den Betroffenen die Angst vor dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu nehmen. Eine Belegschaft wird nur von dessen Sinn und Chancen überzeugt werden können, wenn mit Sensibilität, Offenheit und Transparenz vorgegangen wird.

## **Prämien für die Einführung von BEM**

Das Integrationsamt Köln zeichnet jährlich bis zu fünf Unternehmen mit Prämien von jeweils 10.000 Euro für die gelungene Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aus.

Voraussetzung ist das Vorliegen einer betrieblichen Vereinbarung zum BEM, die konkrete Regelungen zu betrieblichen Abläufen und Zuständigkeiten enthält und geeignet ist, die gesetzlichen Ziele der Präventionsbestimmung zu realisieren sowie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Mitarbeiter zu sichern. Bewerbungen von Firmen und Verwaltungen sind bis zum 31.10. eines jeden Jahres formlos möglich.

In 2008 hat das Integrationsamt des LVR drei Arbeitgeber mit einer Prämie zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements ausgezeichnet.

Prämiert wurde die Chemion Logistik GmbH für das bereits in 2005 etablierte betriebliche Gesundheitsmanagement und das ein Jahr drauf gestartete Projekt "ChEM" - das Chemion Eingliederungsmanagement. Die Chemion Logistik GmbH beschäftigt an den drei Standorten Dormagen, Leverkusen und Uerdingen rund 1.100 Menschen.

Ebenfalls ausgezeichnet wurde die Uniklinik Köln für ihre vorbildliche BEM-Vereinbarung und Umsetzung. Die Uniklinik beschäftigt rund 6.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine weitere BEM-Prämie ging schließlich an den Rheinisch-Bergischen Kreis, bei dem etwa 730 Menschen beschäftigt sind.