

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist einer der zentralen Punkte des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, das am 01.05.04 in Kraft getreten ist. Das Gesetz stellt eine Novellierung des Sozialgesetzbuches IX und richtet sich auf die Überwindung und die Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit (SGB IX, Buch § 84).

Der gesetzliche Rahmen sieht konkret wie folgt aus:

- nach dem bisher geltenden § 84 Abs.1 SGB IX schaltet der Arbeitgeber **bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis** möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die Arbeitnehmerversammlung sowie das Integrationsamt ein. Dabei sollen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen geklärt werden, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Seit 01.05.04 gilt zusätzlich:

- wenn Beschäftigte **innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind**, klärt der Arbeitgeber zusammen mit dem Betroffenen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.
- Gemeinsame Servicestellen und Integrationsämter sollen hinzugezogen werden, wenn es um Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben geht. Diese haben dafür zu sorgen, dass die erforderlichen Hilfen schnellstmöglich erbracht werden, denn bei Invalidität ist die Zeit oft der kritische Faktor.

Dass chronisch kranke, behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen am Arbeitsleben und am Leben in der Gesellschaft insgesamt teilhaben sollen, ist eine Selbstverständlichkeit. So soll durch das neue Gesetz eine gewisse Verbindlichkeit bei der Gesundheitsförderung zur Verhinderung der Ausgliederung von Mitarbeitern aus der Arbeit erreicht werden.

Wir bieten Ihnen qualifizierte arbeitsmedizinische Beratung und Unterstützung an. Der Präventivgedanke, insbesondere Umgang mit chronisch kranken und von der Behinderung bedrohten Mitarbeitern gehörte schon immer zum unserem arbeitsmedizinischen Betreuungskonzept. So haben Sie die Möglichkeit, Ihre Mitarbeiter nach einer längeren (über 6 Wochen) Krankheit zur arbeitsmedizinischen Stellungnahme beim Betriebsarzt vorzustellen. Bei dieser Untersuchung wird nicht nur die generelle Einsetzbarkeit überprüft, sondern auch gezielt nachgefragt, inwieweit das Einschalten von den Rehabilitationsdiensten der Sozialleistungsträger (Kranken-/Rentenversicherung, Berufsgenossenschaften, Integrationsämter) sinnvoll und erforderlich ist.

Wir übernehmen für Sie das gesamte Fallmanagement, einschließlich der Aufklärung und Beratung Ihrer Arbeitnehmer- und Schwerbehindertenvertretung.

Möglicherweise wird es auch Vorbehalte und Ängste bei den Arbeitnehmern gegen dieses Gesetz und die präventiven Maßnahmen geben, weil die Befürchtung besteht, die Arbeitgeber könnten Daten sammeln über Mitarbeiter und man nicht wisse, was damit passiert. Eine wichtige Voraussetzung für das Funktionieren des betrieblichen Eingliederungsmanagement ist es, dieses Misstrauen abzubauen, indem man mit dem Betroffenen gemeinsam klärt, worum es eigentlich geht – nämlich um seine berufliche Zukunft.

Daher bieten wir Ihnen als **externe, der ärztlichen Schweigepflicht unterliegende Institution** die geeignete Plattform, Ihrer Verpflichtung aus dem SGB IX nachzukommen. Darüber hinaus werden Sie den Nutzen eines professionellen Gesundheitsmanagements im Betrieb kennenlernen.

Wenn Sie unser Angebot zum betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement im Rahmen unserer Betreuung nutzen möchten, sprechen wir gerne unser Konzept mit Ihnen ab.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Peter Egler