



Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt

Integrationsamt
ZGM Behinderte Menschen
im Beruf

**Betriebliches
Eingliederungsmanagement**

15



Durch die Änderung des SGB IX gewinnt die Prävention immer mehr an Bedeutung. Dies ist die Reaktion des Gesetzgebers auf den immer weiter steigenden Altersdurchschnitt der berufstätigen Bevölkerung. Mit steigendem Alter nehmen die gesundheitlichen Probleme zu. Deshalb wird die optimale behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und auch der Einsatz der gesundheitlich eingeschränkten Menschen auf einem für sie geeigneten Arbeitsplatz immer wichtiger. Es ist Aufgabe der Unternehmen, auf diese Entwicklung zu reagieren.

Was ist betriebliches Eingliederungsmanagement?

In § 84 Abs. 2 SGB IX fordert der Gesetzgeber die Arbeitgeber auf, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen. **Betriebliches Eingliederungsmanagement umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.**

Dies gilt nicht nur für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer/innen, sondern für alle Beschäftigte eines Unternehmens.

Beteiligte beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

Bereits nach einer relativ kurzen Zeit von sechs Wochen besteht Handlungsbedarf

beim Arbeitgeber. Aber auch in den Fällen, wo nicht durch längerandauernde Arbeitsunfähigkeit, sondern durch häufige Kurzerkrankungen klar wird, dass gesundheitliche Probleme bestehen, sieht das SGB IX eine Initiative des Arbeitgebers vor.

Der Arbeitgeber klärt

- mit dem **Betriebs- oder Personalrat** und
- bei schwerbehinderten und denen gleichgestellten behinderten Menschen mit der **Schwerbehindertenvertretung**,
- bei Bedarf mit **Betriebsarzt** sowie
- mit Zustimmung und Beteiligung der **betroffenen Person**

die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Hierzu können verschiedene externe Partner hinzugezogen werden:

- Servicestellen
- Rentenversicherungsträger
- Berufsgenossenschaften
- Krankenkassen
- Agentur für Arbeit
- Ärzte, Rehabilitations-Kliniken

Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Betroffenen können

- das Integrationsamt und/oder
 - der Integrationsfachdienst
- hinzugezogen werden.

Vorteile des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Für den Arbeitgeber:

- die Lohnfortzahlungs- und die Lohnkosten für Vertretungskräfte werden eingespart
- der Qualitätsstandard bleibt erhalten
- die Mitarbeiter sind zufriedener und motivierter
- die Bekanntheit als fairer und sozial handelnder Arbeitgeber in der Region wächst
- bei einem dennoch notwendigen Kündigungsverfahren nach dem SGB IX werden die in eigener Verantwortung des Arbeitgebers durchgeführten Aktivitäten gewürdigt und ggf. eine Entscheidung beschleunigt

Für die Arbeitnehmer/innen:

- nach Abklingen der Akuterkrankung bleibt ausreichend Zeit, einen geeigneten Arbeitsplatz leidensgerecht auszugestalten oder im Unternehmen zu finden
- notwendige Schulungsmaßnahmen für den Arbeitsplatzwechsel können rechtzeitig durchgeführt werden
- die Arbeitsaufnahme kann im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung schonend erfolgen
- voller Lohn statt Krankengeld
- das Selbstwertgefühl durch den Erhalt der Berufstätigkeit steigt
- Arbeitslosigkeit aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen wird vermieden

Voraussetzungen zur Einführung des Eingliederungsmanagements

Optimal wäre vorab die Erstellung eines Anforderungsprofils für jeden Arbeitsplatz im Betrieb und die Zuordnung jedes Arbeitsplatzes in verschiedene Kategorien ergonomischer Belastbarkeit.

Festgelegt werden muss, wann das betriebliche Eingliederungsmanagement greift und nach welchem Ablaufschema gearbeitet wird.

Sehr wichtig ist, diese Regelungen allen Beschäftigten des Betriebes, also den Entscheidungsträgern, den direkten Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu machen.

Start und Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Ein Arbeitsplatz ist für eine/n Mitarbeiter/in aufgrund Gesundheits- und Leistungsproblemen nicht länger angemessen.

Ausgangssituation erfassen:

- Welche Qualifikationen und Stärken hat die/der Mitarbeiter/in?
- Welche Einschränkungen liegen vor?
- Welche Ziele und Vorstellungen hat die betroffene Person selbst?
- Wo könnte ein künftiger Einsatz erfolgen?

Integrationssschritte planen und verbindlich festlegen:

Das Integrationsteam bespricht in engem Kontakt mit der betroffenen Person, welche Veränderungen notwendig sind. Die Ergebnisse werden dokumentiert.

Umsetzung der Integrationssschritte:

- Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation ausschöpfen
- behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- zusätzliche Hilfsmittel
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- Schulungen oder Qualifizierungsmaßnahmen

Betroffene Beschäftigte sollten während der Maßnahme vom Integrationsteam bzw. dafür bestimmten Teammitgliedern begleitend unterstützt werden, um weitere notwendige Korrekturen vorzunehmen oder Schwierigkeiten rechtzeitig zu erkennen und zu beseitigen.

Beschäftigung sichern und Integrationsprozess bewerten:

Im Idealfall können betroffene Beschäftigte an ihrem alten, behinderungsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatz oder einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Sollten alle Bemühungen des Integrationsteams erfolglos bleiben, kann das betriebliche Eingliederungsmanagement auch zu einer Kündigung oder Verrentung führen.

Zum Abschluss der Integrationsmaßnahme sollte das Integrationsteam bewerten, an welchen Stellen der Ablauf verbessert oder beschleunigt werden kann.

Checkliste für das Integrationsteam

- ✓ Seit wann ist der/die Mitarbeiter/in erkrankt?
- ✓ In welcher Form treten die Fehlzeiten auf (langandauernd, häufige Kurzerkrankungen)?
- ✓ Liegt eine Schwerbehinderung/Gleichstellung vor?
- ✓ Findet eine kontinuierliche ärztliche Betreuung statt?
- ✓ Sind medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden/geplant?
- ✓ Liegt bezogen auf den Arbeitsplatz ein Fähigkeits- und Anforderungsprofil vor?
- ✓ Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes optimiert werden?
- ✓ Können Arbeitsbelastungen minimiert werden (durch organisatorische Veränderungen, Technikeinsatz etc.)?
- ✓ Gibt es geeignetere Einsatzmöglichkeiten?
- ✓ Gibt es Qualifizierungsbedarf?

Der Landeswohlfahrtsverband Hessen ist ein Zusammenschluss der Landkreise und kreisfreien Städte, dem soziale Aufgaben übertragen wurden. Er ist u. a.:

- Überörtlicher Träger der Sozialhilfe
- Überörtlicher Träger der Kriegsopferfürsorge (KOF)
- Integrationsamt
- Träger von Kliniken, Schulen für Kinder und Jugendliche mit Sinnesbehinderung, Sozialpädagogischen Zentren und weiteren Einrichtungen

Ihr Ansprechpartner ist das Integrationsamt:

34117 Kassel
Kölnische Str. 30,
Tel.: 0561/1004-0,
Fax: 0561/1004-2650

64293 Darmstadt
Steubenplatz 16,
Tel. 06151/801-0,
Fax: 06151/801-234

65189 Wiesbaden
Frankfurter Str. 44,
Tel. 0611/156-0,
Fax: 0611/156-209



Unsere hessenweite
E-Mail-Adresse:

kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de

Herausgeber: Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV),
Ständeplatz 6-10,
34117 Kassel
Internet: www.lwv-hessen.de
Text, Gestaltung: Integrationsamt
Redaktion: SB Öffentlichkeitsarbeit - luK
Druck: Foto-Litho Jäger GmbH, Kassel
Stand: Februar 2005