

# Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation



Walter-Kolb-Straße 9-11 · 60594 Frankfurt am Main

Telefon: (069) 60 50 18 - 0  
Telefax: (069) 60 50 18 - 29  
E-Mail: [info@bar-frankfurt.de](mailto:info@bar-frankfurt.de)  
Internet: [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)

## **Hilfestellung für Unternehmen zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 84 Abs. 2 SGB IX)**

- ein Handlungsleitfaden, erarbeitet von Krankenversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung, der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen auf Ebene der BAR -

Alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland sind durch Gesetz aufgefordert, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen.

Die Rehabilitationsträger (Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit einschließlich ihrer Gemeinsamen Servicestellen) und die Integrationsämter bzw. Integrationsfachdienste stehen als Partner mit ihren kostenlosen Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Verfügung. - Nutzen Sie diese Angebote!

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement - Was ist das?**

Betriebliches Eingliederungsmanagement dient dazu, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Zum betrieblichen Eingliederungsmanagement gehören alle Maßnahmen, einschließlich der Einleitung einer Prüfung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die geeignet sind, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen nachhaltig zu sichern.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob die gesundheitliche Gefährdung arbeitsbedingt ist oder nicht.

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement lohnt sich!**

Wenn gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete Maßnahmen im Betrieb wieder adäquat eingesetzt werden können, profitieren davon nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Träger der sozialen Sicherung.

Betriebliches Eingliederungsmanagement rechnet sich auch für die Betriebe. Es verringert Ausfallzeiten sowie Kosten der Entgeltfortzahlung und verbessert Arbeitsab-

läufe durch schnellere Rückkehr der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieb.

Betriebliches Eingliederungsmanagement fördert Motivation und Zufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Klima des Vertrauens und sichert damit auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Nach außen präsentiert sich das Unternehmen zudem als fairer und weitblickender Arbeitgeber gegenüber der Belegschaft sowie in der gesamten Region.

### **Wie wird betriebliches Eingliederungsmanagement umgesetzt?**

Ist eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter länger oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber bzw. seine Beauftragte/sein Beauftragter, mit welchen Leistungen oder Hilfen die Arbeitsfähigkeit wieder erreicht, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Für die Einleitung eines Eingliederungsmanagements ist die Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Mitarbeiterin/des betroffenen Mitarbeiters notwendig. Der Betriebsrat - bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung – ist zu beteiligen. So weit erforderlich wird die/der Betriebs- oder Werksärztin/arzt hinzugezogen.

Für ein erfolgreiches Eingliederungsmanagement bei der Integration von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Kenntnisse über die verschiedenen Rehabilitationsmöglichkeiten, den Zugang zu diesen Leistungen, Grundkenntnisse im Arbeits- und Schwerbehindertenrecht sowie über Tätigkeitsfelder und den sich daraus ergebenden unterschiedlichen Anforderungen im Betrieb hilfreich.

Soweit diese Kenntnisse im Betrieb nicht vorhanden oder weitergehende Leistungen zur Teilhabe erforderlich sind, bieten Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit, Integrationsämter bzw. Integrationsfachdienste ([www.Integrationsaemter.de](http://www.Integrationsaemter.de)) ihre Unterstützung an. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen Gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger (Adressen unter [info@bar-frankfurt.de](mailto:info@bar-frankfurt.de)) oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

### **Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements**

#### ***1. Frühzeitiges Erkennen der gesundheitlich eingeschränkten Arbeitnehmer***

Handlungsbedarf besteht spätestens dann, wenn eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Kenntnis hiervon erhält in der Regel zunächst der/die direkte Vorgesetzte oder die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber, in größeren Unternehmen die Personalabteilung. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber oder eine verantwortliche Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter nimmt diese Information zum Anlass, weitere Schritte anzustoßen.

Selbstverständlich ist die im Gesetz genannte Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht der einzige Anhaltspunkt für entsprechenden Klärungsbedarf. Dieser entsteht auch in allen anderen Fällen, in denen erkennbar wird, dass der Arbeitsplatz für eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen nicht länger angemessen ist. Instrumente und Frühwarnsysteme, die entsprechende Prognosen ermöglichen, sind z.B. arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen.

## **2. Kontaktaufnahme mit den betroffenen Arbeitnehmern**

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber nimmt Kontakt auf mit der betroffenen Arbeitnehmerin/dem betroffenen Arbeitnehmer und klärt mit ihr/ihm in einem ersten Schritt Fragen über die Möglichkeiten des weiteren Einsatzes und die Ziele und Vorstellungen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters selbst ab. Alle sich hieraus ergebenden weiteren Schritte bedürfen der Zustimmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters.

## **3. Beteiligung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen**

Besteht Handlungsbedarf, schaltet die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber oder seine Beauftragte/sein Beauftragter die betriebliche Arbeitnehmervertretung bzw. bei einer schwerbehinderten Mitarbeiterin/einem schwerbehinderten Mitarbeiter die Schwerbehindertenvertretung ein.

## **4. Weitere Umsetzungsschritte des betrieblichen Eingliederungsmanagements**

Nach Erfassung der Ausgangssituation besprechen die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber oder seine Beauftragte/sein Beauftragter und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter, welche Maßnahmen notwendig sind, um eine schnelle Rückkehr in den Betrieb zu erreichen. Dies können betriebsinterne Maßnahmen sein (z.B. Arbeitsplatzanpassung oder Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz), Unterstützungsmaßnahmen durch einen Rehabilitationsträger (z.B. Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb, Kfz-Hilfen) oder außerbetriebliche Maßnahmen durch Rehabilitationsträger (z.B. medizinische Leistungen zur Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wie etwa berufliche Qualifizierungsmaßnahmen).