



**BETRIEBLICHES
EINGLIEDERUNGS-
MANAGEMENT**

**AK Salzburg
Mag. Roland Spreitzer, AK OÖ**

18. September 2017

AK
Oberösterreich



Begriffsabgrenzung

- ➔ Vermischung verschiedener Begriffe in der öffentlichen und betrieblichen Diskussion:
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Krankenstandsrückkehrgespräch
 - Teilkrankenstand
 - stufenweiser Wiedereinstieg bzw. Wiedereingliederungsteilzeit

BEM in Deutschland

- ➔ Seit 2004 in Deutschland gesetzlich geregelt (§ 84 Abs. 2 SGB IX).
- ➔ „*Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung ... mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement).*“
- ➔ Wurde BEM nicht angeboten, sind krankheitsbedingte Kündigungen anfechtbar!
- ➔ Darum steigende Relevanz und Ausarbeitung von Standards.

BEM in Österreich

- ➔ Gesetzliche Basis:
Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG)
- ➔ Angebot „fit2work“
 - Personenberatung
 - Betriebsberatung
- ➔ Problem: es gibt keine Schnittpunkte zwischen den Beratungsebenen → für den Betrieb ist BEM freiwillig!
- ➔ Arbeitnehmer/-innen, welche aufgrund von Arbeitsbedingungen erkrankt sind, haben anders als in Deutschland keinen Schutz vor Arbeitsplatzverlust!
- ➔ NEU: Wiedereingliederungsteilzeit seit 1.7.2017

Grundgedanken von BEM

- ➔ BEM muss als „dritte Säule“ eines umfassenden Gesundheitsmanagements neben Arbeitnehmerschutz und Betrieblicher Gesundheitsförderung erkannt werden.
- ➔ BEM-Prozesse befassen sich iel. mit Arbeitsbedingungen und nicht mit Krankheiten.
- ➔ Mut, Kritikfähigkeit, Reflektiertheit seitens betrieblicher Entscheidungsträger/-innen.
- ➔ Freiwilligkeit - kein Druck auf Kranke!
- ➔ Vertraulichkeit!

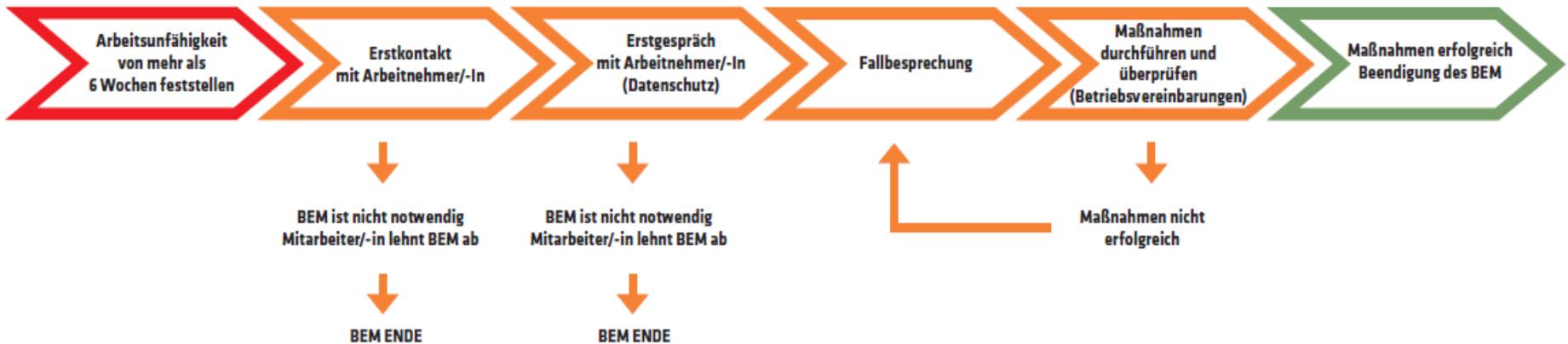
Grundgedanken von BEM

- ➔ Keine kurzfristigen Effekte zu erwarten; kein „Allheilmittel“.
- ➔ Bei den Jungen beginnen.
- ➔ Abkehr von der Individualisierung gesundheitlicher Probleme hin zu einer systematischen Befassung mit Arbeitsbedingungen.
- ➔ Stufenweiser Wiedereinstieg bzw. Wiedereingliederungsteilzeit als flankierende Maßnahme.

Orientierungsphase

- ➔ Vorhandene Strukturen nutzen.
- ➔ Einbeziehung relevanter interner Akteure/-innen in Steuerkreis bzw. BEM-Team (jedenfalls AG, BR, AMed).
- ➔ Unterstützung durch weitere Experten/-innen (Arbeitspsychologen/-innen, SFK,...)
- ➔ Datenschutz!
- ➔ Evaluierung und Unterweisung iSd. ASchG als ständig laufender Prozess.
- ➔ Transparenz schaffen (Info an Mitarbeiter/-innen, Führungskräfte,...)
- ➔ Festlegung der Zielgruppe und der Angebotsvoraussetzungen.
- ➔ Technische Erhebung der Krankenstandsdauer.

Prozessablauf



Arbeitsunfähigkeit feststellen

- ➔ Einigung auf Angebotsvoraussetzung (idR. ab 6 Wochen Krankenstand)
- ➔ Unerheblich ob Krankenstand zusammenhängend oder in mehreren Krankheitsepisoden aufgetreten ist
- ➔ Betrachtungszeitraum sind die vorangegangenen 52 Wochen
- ➔ Diagnose ist unerheblich (und idR. auch unbekannt)
- ➔ Festlegung und Einschränkung, wer die erhobenen Daten einsehen kann

Erstkontakt

- ➔ Geeignete Kontaktform wählen (schriftlich, telefonisch, persönlich) – Ängste nehmen
- ➔ Informationen zu BEM liefern
- ➔ Freiwilligkeit betonen
- ➔ Vertraulichkeit zusichern
- ➔ Betroffene sollten sich Ansprechpartner/-in auswählen können

Erstgespräch

- ➔ Gesprächsleitfaden erstellen
- ➔ Diagnosen werden nur auf Wunsch von Betroffenen thematisiert
- ➔ Orientierung an Potenzialen, nicht an Defiziten
- ➔ Vorschläge von Betroffenen möglichst aufgreifen
- ➔ Innerbetriebliche Maßnahmen planen
- ➔ Unterstützung beim Zugang zu außerbetriebliche Maßnahmen

Fallbearbeitung und Maßnahmensetzung

- ➔ Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren erkennen und analysieren
- ➔ Priorisierung der BEM-Ziele
 1. Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz im bisherigen Umfang
 2. Arbeitsplatzwechsel, Arbeitszeitreduktion
 3. Begleitung bei sozial verträglichem Um- oder Ausstieg
- ➔ **Maßnahmen für die Primärprävention ableiten!!!**
- ➔ Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen

BEM & Wiedereingliederungsteilzeit

- ➔ BEM & WIETZ lassen sich kombinieren, aber...
 - Arbeitszeitreduktion sollte nicht Primärziel sein
 - in WIETZ muss Krankenstand 6 Wochen durchgängig sein (Early Intervention?)
 - Vorgaben des WIETZ-Gesetzes schränken Flexibilität ein
 - WIETZ bietet keine Lösung bei dauerhafter Leistungseinschränkung

Kontakt

Mag. Roland Spreitzer
Kompetenzzentrum Betriebliche
Interessenvertretung
Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Oberösterreich
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

TEL	+43 (0)50 69062333
MOBIL	+43 (0)66488968309
FAX	+43 (0)50 6906-2333
E-MAIL	spreitzer.r@akooe.at
WEBSITE	ooe.arbeiterkammer.at