



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Online-Seminar – 26. Oktober 2017



Klaus Leuchter

Disability Manager CDMP

Leiter der BEM-Akademie

Träger:

Verein zur Förderung der Betrieblichen Eingliederung - esa e.V.
eingliedern statt ausgliedern

in Kooperation mit

Gesund leben u. arbeiten in Schleswig-Holstein gGmbH

IHR-Rehabilitationsdienst; Köln

Sitz: Ilensee 4, 24837 Schleswig, Tel. 04621/960099



Das erwartet Sie heute zum Thema BEM

- Gesetzliche Grundlage
- Return to work – einheitliches Vorgehen weltweit (Disability Management)
- BEM schafft Vorteile für Betriebe und Beschäftigte
- Bedeutung der Arbeit für die Gesundheit
- das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- BEM = ein kooperativer Suchprozess

Das erwartet Sie heute zum Thema BEM

- Prinzip der Freiwilligkeit
- Umsetzung im Betrieb und Auswertung der Erkenntnisse/Prävention
- Können Klein- u. Kleinstbetriebe diese BEM-Anforderungen erfüllen?
- Datenschutz, rechtliche Unsicherheiten und andere Erschwernisse
- Relevante Leistungen der Träger der Rehabilitation
- Nur Mut!

Gesetzliche Regelung im Sozialgesetzbuch IX seit dem 1. Mai 2004

§ 84 SGB IX (Prävention)

- Abs. 2 (BEM)
- Abs. 3 (Prämie für Betriebe)

neu ab 2018 (Bundesteilhabegesetz)

§ 167 Abs. 2 und 3 SGB IX

Weltweit einheitliche Grundsätze:

Disability Management

- Lizenzen/Zertifizierungen (Berater/-innen und Betriebe)
- Berater/-innen: Disability Manager CDMP
- Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation ILO 2001
- Umsetzung in Deutschland ab 1. Mai 2004:



§ 84 Abs. 2 und 3 Sozialgesetzbuch IX

Geht es nur um die Umsetzung der in
vielen Betrieben noch unbekannten
neuen gesetzlichen Bestimmung
§ 84 Abs. 2 SGB IX
oder um mehr als ein notwendiges
Übel?

Vorteile für Betriebe und Beschäftigte
aus der gesetzlichen Verpflichtung des

§ 84 Abs. 2 SGB IX

schaffen!!!

Was spricht für das Betriebliche Eingliederungsmanagement?

- Auswirkungen des demographischen Wandels
- Ältere sind nicht so häufig, wenn, dann aber länger krank
- lange Krankheitszeiten verursachen hohe Kosten
- je früher eine berufliche Integration nach Krankheit oder Unfall erfolgt, desto wahrscheinlicher sind die Erfolge



es geht um die bessere und frühere Integration von Beschäftigten bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Nutzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements für die Beteiligten

Vorteile für die Beschäftigten

- intensives und ernsthaftes gemeinsames Bemühen um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- schnelle Vermittlung von Arbeitsplatzhilfen
- gemeinsame Suche nach Vorbeugungsmöglichkeiten, um künftige Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Schutz vor gravierendem Einkommensverlust

Vorteile für die Betriebe

- Krankenstand sinkt – Arbeitsleistung steigt
- Einsparung von Kosten für Lohnfortzahlung / Aushilfspersonal
- mehr Planungssicherheit
- Erhalt kompetenter Fachkräfte
- schnelle Vermittlung von Unterstützung durch andere Stellen
- positive Entwicklung des Betriebsklimas/Imagegewinn
- Rechtssicherheit (im Kündigungsfall und Vermeidung von Schadensersatzforderungen/AGG)

Vorteile für die Sozialversicherung

- Gemeinsames Handeln erleichtert die Eingliederung
- Kostenreduzierung nicht nur für den Betrieb und die Beschäftigten, sondern auch für die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Zentrale Botschaft:

Je länger die Fehlzeit, desto geringer die Chance,
wieder in Arbeit zu kommen.

=

Kostenproblem für die Gesellschaft!

Bedeutung der Arbeit für die Gesundheit

„...wir unterschätzen massiv, wie zentral Arbeit für das Wohlbefinden des Großteils der Bevölkerung ist.“

Zitat: Ursula Staudinger

Leiterin des Zentrums für lebenslanges Lernen

Jacobs-Universität Bremen

Arbeit ist wichtig für die Gesundheit!

„...ohne die Aussicht, wieder lehren zu können, hätte ich nicht die Kraft gehabt, für meine Genesung zu kämpfen“

Zitat: Prof. Marianne Resch

Arbeits- und Organisationspsychologie

Internationales Institut für Management und ökonomische Bildung

Europa Universität Flensburg

1. Fragerunde

Ihre Fragen an uns

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Wozu ist der Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet?

Der Gesetzgeber verpflichtet die Betriebe...

- Arbeitgeber sind in der Pflicht, wenn Beschäftigte länger als 6 Wochen im Jahr arbeitsunfähig sind...
- auch, wenn die 6 Wochen durch häufige kurze Ausfallzeiten erreicht werden...

Betriebe müssen mit...

- Betriebsrat
- Schwerbehindertenvertretung
- mit Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Beschäftigten
- falls erforderlich mit Betriebsarzt
- und mit den Trägern der Rehabilitation und ggf. mit dem Integrationsamt



...Möglichkeiten klären,

- wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann,
- mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann,
- und wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement = ein kooperativer Suchprozess

Prof. Wolfhard Kohte, Universität Halle

„Das Betriebliche Eingliederungsmanagement
ist ein kooperativer Suchprozess!“

Das Grundverständnis des BEM...das Prinzip der Freiwilligkeit

- der Betrieb muss das BEM anbieten
- die/der Beschäftigte darf die Mitwirkung ablehnen

2. Fragerunde

Ihre Fragen an uns

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement Umsetzung im Betrieb

1. Schritt

- Verfahren klären
- Abläufe festlegen
- ggfs. Betriebsvereinbarung abschließen

2. Schritt

- Information der Beschäftigten

3. Schritt

- BEM-Gespräche anbieten

Das BEM-Gespräch

- Ziele des BEM und den Umgang mit Daten besprechen
- Ist-Zustand besprechen
- Zusammenhang zwischen Krankheit und Arbeitsplatz klären
- was kann der Arbeitgeber tun?
- ist Hilfe von außen nötig?
- die weiteren Schritte verabreden

Das BEM-Gespräch

- Führungskräfte, BEM-Beauftragte u.a. Beteiligte sind unsicher, wenn es um die BEM-Gespräche geht.
- die betroffenen (kranken) Mitarbeiter/-innen auch
- **und das ist gut so!!!**
- in der Unsicherheit auf beiden Seiten liegt die Chance, für eine vertrauensvolle Atmosphäre. Sprechen Sie es aus!
- Nutzen Sie diese Chance. Es ist keine Schwäche, die Unsicherheit zuzugeben. Sie werden unerwartet gut verlaufende BEM-Gespräche erleben.

4. Schritt

- ggf. Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Arbeitsunfähigkeit im Betrieb einleiten
- Erkenntnisse aus BEM-Fällen auswerten und für die Einführung oder die Durchführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements nutzen
- dabei unterstützt Sie die IKK classic!

Können Klein- und Kleinstbetriebe diese Anforderungen erfüllen?

- ist die gesetzliche Bestimmung häufig nicht bekannt oder sie denken:

„Wir sind damit nicht gemeint“

- sind Krankheitsfälle über 6 Wochen selten

...keine oder wenige Kontakte

- zu den Trägern der Rehabilitation
- zu den Gemeinsamen Servicestellen
- zum Betriebsarzt
- zum Integrationsamt
- zu den Integrations-Fachdiensten

...fehlen häufig

- die Betriebs- oder Personalräte und
- die Schwerbehindertenvertretungen
- als Ansprechpartner und
- „Mutmacher“ für die Beschäftigten

Wer bietet Hilfe?

- die IKK classic
- die Gemeinsamen Servicestellen / Träger der Rehabilitation (ab 2018)
- der Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung (Tel. 0800 1000 453, Montag – Freitag, 9:00 – 15:00 Uhr)

Unser Verein stellt Betrieben eine Informationsmappe zur Verfügung.

Inhalt:

- eine Information für Beschäftigte zum BEM
- einfache Erklärungsvordrucke
(auf Wunsch auch als Word-Datei):
 1. Zustimmung zur Mitwirkung am BEM
 2. Ablehnung
 3. Beendigung

Unsere Forderung:

**Für Klein- und Mittelbetriebe muss es in
ihrer Region einen „Lotsen“ geben!**

Gefördert durch das

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend,
Familie und Senioren erhalten Handwerksbetriebe

Unterstützung durch das Projekt:

„Betriebslotsen im Handwerk“

2017 - 2019

Rechtliche Unsicherheiten und andere Erschwernisse

- Datenschutz?
- Darf nach Diagnosen gefragt werden?

Es geht um krankheitsbedingte Einschränkungen und um Prävention.

Was erschwert den BEM-Prozess?

- Wie kommen Unternehmen an Informationen?
- Wer unterstützt die Unternehmen?
- Wer hilft den Beschäftigten im Reha-Verfahren?
- anlassbezogene Beratungen durch Betriebsärzte sind vielfach nicht ohne Zeitverzug möglich (Ärztemangel)
- Woher wissen Sie, welche Kontakte relevant sind?

3. Fragerunde

Ihre Fragen an uns

Leistungen der Träger der Rehabilitation

Leistungen der Krankenversicherung

- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Leistungen der Prävention und Vorsorge
- Krankengeld
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Beratung über Leistungen und Angebote zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gemäß § 44 Abs. 4 SGB V

Anmerkungen zur Stufenweisen Wiedereingliederung (WE)

- Während der Arbeitsunfähigkeit/Krankengeldbezug
- Behandelnder Arzt stellt den WE-Plan auf
- Zustimmung des Betriebes
- Zeiten können bei Bedarf geändert werden
- Rückmeldung an die Krankenkasse
- Die WE endet mit dem Erreichen der vollen Leistungsfähigkeit bezogen auf die vertraglich vorgesehenen Tätigkeiten

- Krankenkasse ist primärer Ansprechpartner
- Es ist mit dem Arzt, dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu klären,
 - welche Tätigkeiten ausübt werden
 - mit welchen Belastungen die Tätigkeiten verbunden sind (z.B. Gewichte)
- Der behandelnde Arzt sollte mit dem Betriebsarzt Kontakt aufnehmen und den Kontakt mit dem Patienten und dem Betriebsarzt und dem Betrieb während der WE halten und prüfen, ob z. B. die Stundenzahl erhöht werden kann oder bei zu starken Belastungen reduziert werden muss.

Leistungen der Rentenversicherung

- Leistungen der Prävention
- Medizinische Rehabilitation
- Stufenweise Wiedereingliederung nach der Medizinischen Rehabilitation
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Berufsunfähigkeitsrente für vor dem 2. Januar 1961 Geborene
- teilweise oder volle Erwerbsminderungsrente

Weitere Informationen

www.ikk-classic.de

www.esa-sh.de

www.betriebliche-eingliederung.de

www.disability-manager.de

www.iga-info.de

www.vdima.de

www.rehadat.de

www.talentplus.de

www.neue-wege-im-BEM.de

...nur Mut!

Ich wünsche Ihnen Sicherheit im Umgang mit dieser gesetzlichen Bestimmung.

Nehmen Sie die Herausforderung an!

In der Unsicherheit aller Beteiligten liegt die Chance, diese neue Möglichkeit der Prävention zufriedenstellend zu nutzen.

Bringen Sie sich immer wieder den Grundsatz in Erinnerung:

Je länger die Fehlzeit, desto geringer die Chance, wieder in Arbeit zu kommen.

Es lohnt sich für alle Beteiligten!

Ich freue mich über Ihr Interesse am Betrieblichen Eingliederungsmanagement und danke Ihnen für die Beteiligung an diesem Webinar.

Falls Sie zu einem späteren Zeitpunkt Fragen zum BEM haben sollten, können Sie sich gern an die IKK classic wenden.

webinare@ikk-classic.de



Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

