

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

Beschäftigung sichern und Integrationsprozess bewerten:

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

CHECKLISTE FÜR DAS INTEGRATIONSTEAM

- Seit wann ist der Mitarbeiter erkrankt?
- In welcher Form treten die Fehlzeiten auf (lang andauernd, 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?

WEITERE AUSKÜNFTE

Wenn Sie weitergehende Fragen zum BEM haben, rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

KONTAKTE

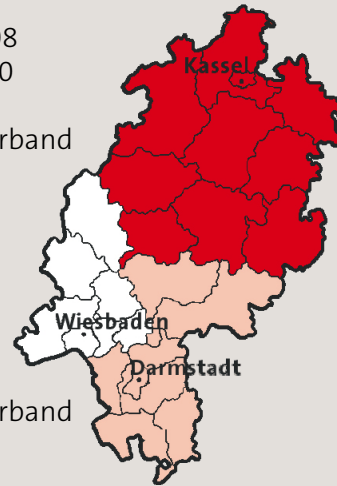
Landeswohlfahrtsverband
Hessen
Integrationsamt
Kölnische Str. 30
34117 Kassel
Tel. 0561 1004 - 0
Bildtel. 0561 5214908
Fax 0561 1004 - 2650

Landeswohlfahrtsverband
Hessen
Integrationsamt
Steubenplatz 16,
64293 Darmstadt
Tel. 06151 801 - 0
Fax 06151 801 - 234

Landeswohlfahrtsverband
Hessen
Integrationsamt
Frankfurter Str. 44
65189 Wiesbaden
Tel. 0611 156 - 0
Fax 0611 156 - 209

Unsere hessenweite E-Mail-Adresse:
kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de

Besuchen Sie uns im Internet:
www.integrationsamt-hessen.de



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

- Er unterstützt behinderte, psychisch kranke und sozial benachteiligte Menschen in ihrem Alltag und im Beruf.
- Er betreut Kriegsbeschädigte, deren Angehörige und Hinterbliebene.
- Er ist Träger von Förderschulen und Frühförderstellen.
- Er ist Alleingesellschafter der Vitos GmbH, die einen wesentlichen Teil der psychiatrischen Versorgung in Hessen sicherstellt.

Impressum

Herausgeber	Landeswohlfahrtsverband Hessen Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel
Text	Integrationsamt
Redaktion	Marco Steinbach, Jörg Daniel
Gestaltung	Heiko Horn
Druck	Druckerei des LWV Hessen
Stand	Mai 2010
Internet	www.lwv-hessen.de

15 / BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Eine Information für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber

INTEGRATIONSAMT

Landeswohlfahrtsverband Hessen

WAS IST BEM?

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder einer Behinderung dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. Das Sozialgesetzbuch Teil IX (SGB IX) fordert Arbeitgeber auf, für Mitarbeiter/innen, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM durchzuführen (§ 84 Abs. 2). Dies gilt nicht nur für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer/innen, sondern für alle Beschäftigte eines Unternehmens. Die Aufgabe des Integrationsamtes besteht hierbei nicht in der konkreten Einführung bzw. Durchführung des BEM in den Betrieben oder Dienststellen. Leistungen können aber für den konkreten Einzelfall, etwa als begleitende Hilfe im Arbeitsleben gewährt werden. Die Zielgruppen dabei sind schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen.

BETEILIGTE BEIM BEM

Bereits nach einer relativ kurzen Krankheitsphase von sechs Wochen besteht Handlungsbedarf für den Arbeitgeber. Auch häufige Kurzerkrankungen sind ein Indiz dafür, dass gesundheitliche Probleme bestehen. Hier erwartet das SGB IX ebenfalls eine Initiative des Arbeitgebers.

Dieser klärt mit Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers ab, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Dabei müssen auch beteiligt werden:

- Betriebs- bzw. Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung (bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen)
- Betriebsarzt (bei Bedarf)

Weitere externe Partner:

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

Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen können eingeschaltet werden:

- Integrationsamt beim LWV Hessen
- Integrationsfachdienst

VORTEILE DES BEM

Für den Arbeitgeber:

- Durch niedrigeren Krankenstand sinken Lohnfortzahlungskosten und Lohnkosten für Vertretungskräfte
- Mitarbeiter sind zufriedener u. motivierter

- Ruf des Unternehmens als fairer und sozial handelnder Arbeitgeber wächst
- Bei einem dennoch notwendigen Kündigungsverfahren nach dem SGB IX werden die in eigener Verantwortung des Arbeitgebers durchgeführten Aktivitäten gewürdigt und gegebenenfalls eine Entscheidung beschleunigt.

Für die Arbeitnehmer/innen:

- Arbeitslosigkeit auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen wird vermieden
- Voller Lohn statt Krankengeld
- Die Arbeitsaufnahme kann im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung schonend erfolgen
- Nach Abklingen der Akuterkrankung bleibt ausreichend Zeit, einen geeigneten Arbeitsplatz im Unternehmen zu finden oder leistungsgerecht auszugestalten
- Notwendige Schulungsmaßnahmen für den Arbeitsplatzwechsel können rechtzeitig durchgeführt werden

VORAUSSETZUNGEN ZUR EINFÜHRUNG DES BEM

Optimal wäre vorab die Erstellung eines Anforderungsprofils für jeden Arbeitsplatz im Betrieb und die Zuordnung jedes Arbeitsplatzes in verschiedene Kategorien ergonomischer Belastungen. Festgelegt werden muss, wann das BEM einsetzt/greift und nach welchem Ablaufschema gearbeitet wird. Sehr wichtig ist, diese Regelungen allen Beschäftigten des Betriebes, d. h. den Entscheidungsträgern, den direkten Vorgesetzten und den

Mitarbeitern/innen bekannt zu machen. Schulungen können dazu beitragen, dass Führungskräfte bewusster und sensibler mit dem Thema BEM umgehen.

START UND ABLAUF DES BEM

Ein Arbeitsplatz ist für eine/n Mitarbeiter/in auf Grund von Gesundheits- und Leistungsproblemen nicht mehr angemessen.

Ausgangssituation erfassen:

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

Integrations Schritte planen u. richtig festlegen: Das Integrationsteam bespricht in engem Kontakt mit der betroffenen Person, welche Veränderungen notwendig sind. Die Ergebnisse werden dokumentiert.

Umsetzung der Integrations Schritte:

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