

Betriebliches Eingliederungsmanagement und stufenweise Wiedereingliederung

Aus der Sicht des Integrationsfachdienstes Potsdam



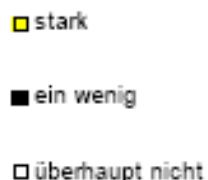
Integrationsfachdienst

- Gesetzliche Grundlage:
- Einleitung eines BEM-Verfahren auf der gesetzlichen Grundlage des § 167 Abs. 2 SGB IX nach einer Arbeitsunfähigkeit von länger als 6 Wochen innerhalb eines Jahres.
- Der IFD wird oft erst anlässlich des ersten BEM-Gespräches hinzugezogen
- **Aus der Sicht des IFD zu spät!**
- Schon bei absehbaren längeren Erkrankungen kann der IFD für Menschen mit Behinderung und für Menschen welche von Behinderung bedroht sind

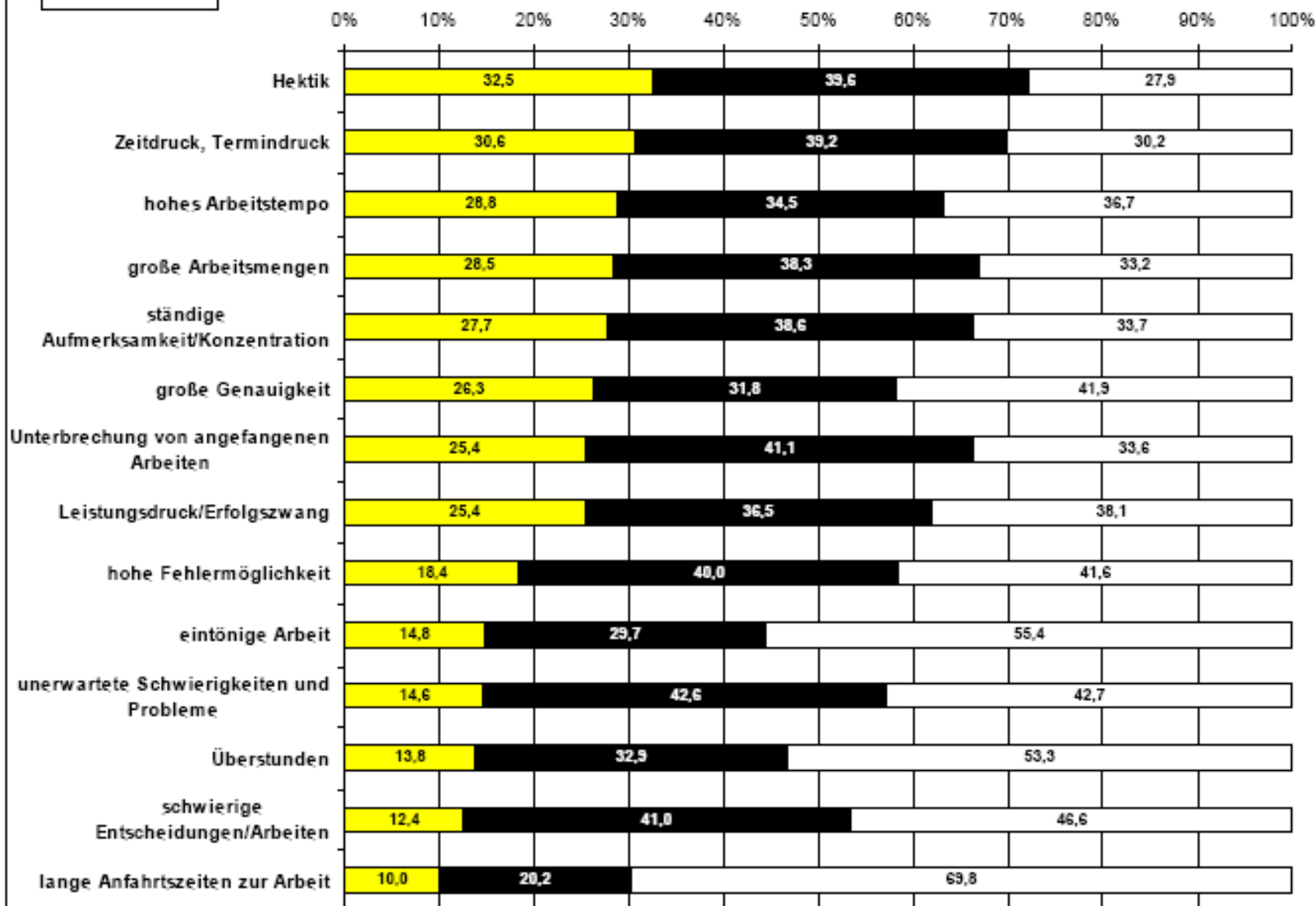


Integrationsfachdienst

Psychische Belastungen und Stressfaktoren aus Sicht der Beschäftigten:



Ich fühle mich am Arbeitsplatz durch folgende Bedingungen belastet:



- Ein Beispiel für ein BEM-Verfahren:
- Frau Heike S. arbeitet seit 20 Jahren in der öffentlichen Verwaltung als Sachbearbeiterin.
- Sie ist anerkannt schwerbehindert, bewertet wurde u. a. eine psychischen Erkrankung.
- Auf Grund eines Fahrradunfalls und einer schweren Fraktur war Frau S. über 9 Monate arbeitsunfähig.
- Bei der Wiederaufnahme der Arbeit wurde ein BEM-Gespräch geführt.
- Einzige Mitteilung im BEM-Gespräch an die Betroffene, dass der Arbeitgeber den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim zuständigen Integrationsamt einreicht hat. IFD wurde nicht beteiligt.
- Begründung:
 - eine dauerhafte Gesundheitsprognose sei auf Grund der anerkannten Schwerbehinderung nicht gegeben.
 - Der Arbeitsplatz sei nicht mehr vorhanden, da neue Abrechnungssysteme eingeführt wurden, eine Nachschulung nicht möglich sei.

- Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung durch das Integrationsamt wurde versagt, Widerspruch im Widerspruchsausschuss abgelehnt.
- Arbeitgeber hat dazu eine Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht.
- BEM-Verfahren wurde auf Dringen der Klientin weitergeführt, Arbeitgeber nutzt immer wieder dieses Verfahren, um ein „Personalgespräch“ zu führen.
- Die Arbeitsbedingungen haben sich kontinuierlich für die Klientin verschlechtert, wurden teilweise sanktioniert, die Arbeitsaufgabe reduziert auf Dateneingaben.
- Andere vergleichbare Arbeitnehmer wurden der Schwerbehinderten besser gestellt.
- Arbeitgeber setzt alle Beratungen aus, will das Urteil des Arbeitsgerichtes abwarten – dieser Zustand dauert über einem lang Jahr an.


- Was sollte aus der Sicht des IFD bei einem BEM-Verfahren beachtet werden?
- Vertrauen schaffen – Respektvoller Umgang miteinander.
- Einverständnis des betroffenen Mitarbeiter einholen, um alle Beteiligten, wie betriebliche Vertreter Personalrat, SBV, Betriebsarzt und Integrationsamt zu beteiligen.
- **Ein BEM-Gespräch ist kein Personalgespräch**
- Informationen austauschen – gemeinsam nach den Ursachen der Arbeitsunfähigkeit suchen.
- Dazu notwendig - Vertraulicher Umgang mit Daten!

- Wünsche und Erwartungen erfragen,
- Fakten sammeln und auswerten – Leistungseinschätzungen abfragen,
- Sorgfältig planen – was ist realistisch, in welchem Zeitraum,
- Möglichkeiten der Wiedereingliederung nutzen, Klärung mit Kostenträgern dazu notwendig,
- BEM garantiert keine dauerhafte Wiedereingliederung am Arbeitsplatz, evtl. Reha-Maßnahmen prüfen,
- Abprüfen einer weiterführenden, auch psychosozialen Betreuung evtl. durch IFD in Anspruch nehmen.


Beratung für Arbeitgeber durch den IFD jederzeit für folgende Bereiche:

Angebote für Arbeitgeber

Wir informieren und beraten über:




*Auswirkung
von
Erkrankungen/
Behinderung
am
Arbeitsplatz*



*Behinderungs-
bedingte
Leistungs-
probleme*



*Behinderungs-
gerechte
Gestaltung
von
Arbeitsplätzen*



*Beratung und
Unterstützung
zur
Antragstellung*



***Leistungen des
Integrationsamtes**
und der Rehaträger zur
Schaffung, Gestaltung
und Förderung von
Arbeitsplätzen*

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement** ist ein Instrument der Prävention nach dem Schwerbehindertenrecht

Weitere wichtige Bestandteile dazu sind:

- **Inklusionsvereinbarung - § 166 SGB IX** – um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben innerhalb des Betriebes gezielt zu verbessern.
- **Prävention - § 167 Abs. 1 SGB IX** – wenn personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen gefährden.

„Arbeitgeber sowie von Behinderung bedrohte, behinderte und schwerbehinderte Menschen sollen frühzeitig und unbürokratisch Beratung und Hilfestellung erhalten.“

Ausgangssituation und Zukunftsperspektive:

Die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung soll durch einen niederschweligen Zugang zum IFD und durch dessen Aktivitäten im Rahmen der Prävention verbessert werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

