



Wiedereingliederungs- management BEM

Eingliederungsmodelle aus dem
4-Länder-Eck Ö, CH, FL und D



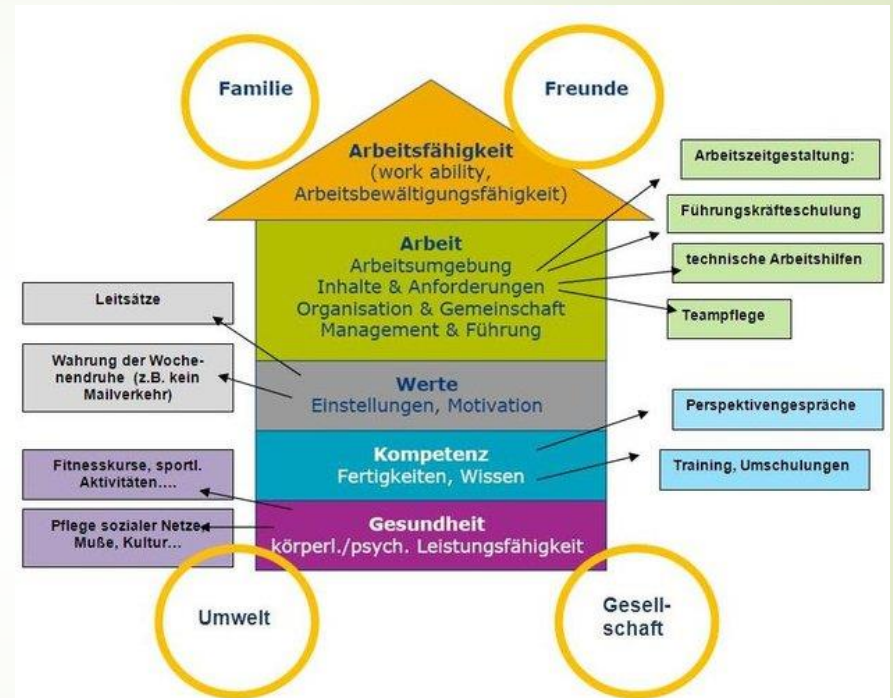
Arbeitsmedizin 1996

- Landeskrankenhäuser ...
- Hausarzt
- Privatwirtschaft
 - 2300 bis 1 MA
 - Metall, High-Tech, Lebensmittel, Transport, Gebäudereinigung,
- Gemeinnützige Betriebe
 - Sozialbetriebe (AMS, 2. Arbeitsmarkt)
 - AK
- **Arbeitsfähigkeit** erhalten – Fit für die **Zukunft**

Arbeits(un)fähigkeit



Stephan Konzett, Arbeitsmedizin





BEM

- Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement** (BEM) ist
 - eine **Aufgabe des Arbeitgebers** - mit dem **Ziel**,
 - **Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten** eines Betriebes **möglichst zu überwinden**,
 - erneuter **Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen** und
 - den **Arbeitsplatz** des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu **erhalten**.
- Im weiteren Sinne geht es um ein
 - **betriebliches Gesundheitsmanagement** zum Schutz der Gesundheit der Belegschaft.

BEM in Deutschland

- seit Jahren **gesetzlich geregelt** (§ 84 Abs. 2 SGB IX).
- Beschäftigte, welche innerhalb der vorangegangenen 52 Wochen **sechs Wochen** oder länger krank waren, **müssen vom Betrieb ein BEM angeboten bekommen.**
- Die **Teilnahme** ist für die Erkrankten stets **freiwillig.**
- **Arbeitgeber/-innen** hingegen **müssen** BEM anbieten!
- Die **Judikatur** hat zudem gezeigt, dass „*beim Eingliederungsprozess ernsthaft versucht werden muss, Betroffene wieder an ihrem bisherigen Arbeitsplatz einsetzen zu können.*“
- **Im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung** wird also von den deutschen Arbeitsgerichten **überprüft, ob ein BEM angeboten wurde** und ob die/der Arbeitgeber/-in tatsächlich sämtliche zumutbare Maßnahmen zur Wiedereingliederung ergriffen hat.

BEM in Deutschland

- ▶ Voraussetzung ... ist ... die **Zustimmung des behandelnden Arztes**,
 - ▶ der aus **medizinischer Sicht einzuschätzen** hat,
 - ▶ **ob der betroffene Patient den zu erwartenden Belastungen ausgesetzt werden darf** und
 - ▶ ob die **Prognose für eine Aufnahme der vollen Arbeitsfähigkeit** nach dem Abschluss der Wiedereingliederung entsprechend gut ist.
- ▶ Formale Voraussetzung ... ist die Aufstellung eines sogenannten **Wiedereingliederungsplanes**.
- ▶ Der Verlauf einer stufenweisen Wiedereingliederung wird ... **vom behandelnden Arzt überwacht** und **der Wiedereingliederungsplan** – soweit dies medizinisch notwendig sein sollte – **angepasst**.
- ▶ Da **Arbeitnehmer** während der Wiedereingliederungsphase **als arbeitsunfähig** gelten, ist der **Arbeitgeber** trotz der (teilweisen) Arbeitsleistung des Arbeiters oder Angestellten **nicht verpflichtet, Dienstbezüge zu zahlen**.
- ▶ Ebenso besteht **kein Anspruch** des Beschäftigten **auf Erholungsurlaub**.



BEM in Österreich

aus Sicht der eigenen Praxis als AM

- Rückkehrgespräche (Kündigungsandrohung?)
- **Altersteilzeit**
- Rückkehr in Teilzeit bei vollem Lohn (Kulanz)
- **Therapeutischer Arbeitsversuch** (1 Woche)
- Betriebsvereinbarung – Alkohol
 - Integrationsteam, -gespräche
 - Bedürfnisse und Leistungsfähigkeit des MA
 - Arbeitsanforderungen
- Ähnliches Vorgehen bei psychischen und orthopädischen KH



BEM in Österreich

- Förderprogramme
 - Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten
 - Impulsberatung
 - ...
- Eingliederungsbeihilfe
- Aktion 20.000
- Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)
- Arbeits- und Gesundheitsgesetz (AGG)
 - [Fit2work Betriebsberatung](#)



BEM in Liechtenstein

- IV (Invaliditätsversicherung)
 - **Früherfassung** (Eingliederung vor Rente)
 - ... durch Maßnahmen der **Frühintervention** und durch **Eingliederungsmaßnahmen** Invaliditätsfälle möglichst zu vermeiden.
 - **Lohnzuschuss**
 - Zur beruflichen Eingliederung von Personen angestrebt, die zum Teil noch arbeitsfähig sind.
 - ist bei einem IV-Grad von mindestens 40% möglich.
- **Personalabteilungen**

BEM in Liechtenstein

- **Kranken- und Taggeldversicherung**
 - **Absenzenmanagement**
 - **Unterstützt Betriebe** bei der Einführung
 - Schult die **Führungskräfte**
 - **Begleitet** Unternehmen **bei der Durchführung**
 - Liefert **Daten** für Analysen zu Langzeit- und Kurzabsenzen
 - Entwickelt im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements geeignete **Maßnahmen für die Prävention**
 - Bietet mit dem **Case Management** eine sinnvolle Ergänzung.
 - **Business Care** (Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung)
 - Ergonomie am Arbeitsplatz, Bewegung in Beruf und Freizeit
 - Prävention gegen Stress, Erkennung von Burnout
 - Ernährungsberatung
 - Kaderschulungen und Kaderentwicklungen
 - Analyse Ausfalltage und Krankentage
 - Organisationentwicklung



BEM in der Schweiz

SUVA

- ▶ Die Grundstruktur eines guten Absenzenmanagement
 - ▶ **Grundlagen:** Für den Aufbau und die Umsetzung eines Absenzenmanagements sichern Sie sich zuerst die notwendigen Ressourcen durch die Geschäftsleitung. Setzen Sie sich zudem jährlich klare und realistische Ziele.
 - ▶ **Kennzahlen:** Korrekte und vollständige Daten sind die Voraussetzung für ein erfolgreiches Absenzenmanagement. Erfassen Sie Absenzen systematisch. Somit können Sie wichtige Kennzahlen auswerten und analysieren.
 - ▶ **Intervention:** Abwesende Mitarbeiter brauchen Betreuung und Führung. Das fördert deren Genesung und Wiedereingliederung.
 - ▶ **Führungsschulung:** Vorgesetzte müssen mit Kurz- und Langzeitabsenzen richtig umgehen. Vermitteln Sie Führungsgrundsätze und schulen Sie die Führungskräfte in der Betreuung von abwesenden Mitarbeitenden.
 - ▶ **Mitarbeiterinformation:** Informieren Sie die Mitarbeitenden regelmässig über die Absenzzahlen und das erwartete Verhalten bei einer Absenz.
 - ▶ **Prävention:** Planen Sie auf der Grundlage der Kennzahlen gezielte Präventionsmassnahmen für Ihr Unternehmen und setzen Sie diese um. Die erhobenen Kennzahlen unterstützen Sie dabei.



BEM in der Schweiz

- **Taggeldversicherungen**

- Jährliche **Anpassung der Prämien** an letztjährige Absatzquote

- **Personalabteilungen**

- Etabliertes **Interesse an geringen Fehlzeiten**

- **Gesundheitsförderung Schweiz**

4 Eingliederungsmodelle im **Vergleich** – *ist* / *soll*

➤ **CH**

- Langjährige Kooperation HR und Versicherungen
 - Aus unmittelbarem finanziellem Interesse
 - Mit *Case Management*
 - Etabliert und damit *geübt*
- Betonung des Wertes von *Vertrauenskultur*

➤ **FL**

- Langjährige Kooperation HR und Versicherungen
 - Mit *Case Management*
 - Incl. *Führungskräfteschulung*

4 Eingliederungsmodelle im **Vergleich** – *ist* / *soll*

➤ **D**

- Gesetzliche Regelung seit 2004
 - *Angebotspflicht* (Judikatur)
 - Für AB *freiwillig*
 - *Wiedereingliederung geplant* und *begleitet* durch behandelnden *Arzt*
 - *Arbeitsunfähigkeit* läuft weiter (Reha)
 - *Kein Anspruch* auf *Bezüge* und *Urlaub*
- Umsetzungsquote

4 Eingliederungsmodelle im **Vergleich** – *ist / soll*

➤ **ö**

- Rückkehrgespräche (*Vertrauenskultur*)
 - Am oder *vor* ersten Arbeitstag
 - Am *gemeinsamen* Tisch (*AN + AG/FK + VP + AM/HA*)
- *Altersteilzeit*
- *Rückkehr in Teilzeit bei vollem Lohn* (Kulanz)
- *Therapeutischer Arbeitsversuch* (1 Woche)

4 Eingliederungsmodelle im **Vergleich** – *ist / soll*

➤ **ö**

- Wiedereingliederungsteilzeit
 - Recht-/frühzeitige gemeinsame Planerstellung
 - Fristen und Frage der Mitwirkung des AN
- Betriebsvereinbarung/Festlegung von Regeln
 - Rechte und Pflichten
 - Abläufe
 - Funktionen und Rollen
 - Transparenz, Fairness, Kommunikation
- Schulung von AG/HR/FK/BR
- Lernen für die Primärprävention (BGM, BGF)



<https://www.youtube.com/watch?v=a0uYaxUZhE8>

Workshop: Arbeitsmedizin und Wiedereingliederung