

Checkliste: Betriebliches Eingliederungsmanagement

Nach § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) sind Arbeitgeber zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements verpflichtet:

“Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, 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.“

Das Gesetz schafft ebenfalls eine Verfahrensregelung für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Die Umsetzung erfolgt in vier Schritten:

Schritt 1: Frühzeitiges Erkennen gesundheitlich eingeschränkter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer ist 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig.
- Es ist erkennbar, dass der Arbeitsplatz für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht länger angemessen ist.
- Der Arbeitgeber bzw. die/der verantwortliche Vorgesetzte erlangt Kenntnis hiervon und leitet die nächsten Schritte ein.

Schritt 2: Kontaktaufnahme der betroffenen Arbeitnehmerin/des betroffenen Arbeitnehmers

- Der Arbeitgeber nimmt Kontakt zur betroffenen Mitarbeiterin/zum betroffenen Mitarbeiter auf.
- Es werden Fragen über Möglichkeiten des weiteren Einsatzes und die Ziele und Vorstellungen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters abgeklärt.
- Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss allen weiteren sich daraus ergebenden Schritten zustimmen.

Schritt 3: Beteiligung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen

- Bei Handlungsbedarf schaltet der Arbeitgeber den Betriebsrat/den Personalrat ein.
- Bei schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schaltet der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung ein.

Schritt 4: Weitere Umsetzungsschritte

Nach Erfassung der Ausgangssituation besprechen Arbeitgeber und Mitarbeiterin/Mitarbeiter, welche Maßnahmen notwendig sind, um eine schnelle Rückkehr in den Betrieb zu erreichen:

- Innerbetriebliche Maßnahmen wie z.B. Arbeitsplatzanpassungen, Versetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz,
- Unterstützungsmaßnahmen durch einen Rehabilitationsträger wie z.B. Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb,
- Außerbetriebliche Maßnahmen der Rehabilitationsträger wie z.B. medizinische Leistungen zur Rehabilitation oder berufliche Qualifizierungsmaßnahmen.

(Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
<http://www.bar-frankfurt.de/Publikationen.bar?ActiveID=1062>)

© Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in KMU“

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

