

MITARBEITER KRANK

— was tun!?

WICHTIGE
INFORMATIONEN
FÜR KLEINE
UND MITTLERE
UNTERNEHMEN

Informationen und Handlungsempfehlungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX

Eingliederung

sichern

statt

Ausmustern

.....

Tipps

für den

Arbeitgeber

.....

Gesetz

verlangt

betriebliches

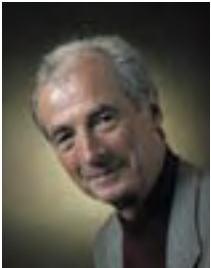
Eingliederungs-

management



Ausführlichere Informationen
zum Thema finden Sie unter:

► www.iqpr.de



Älter werden kann auch gesundheitliche Einschränkung bedeuten.

Tatsache ist: die Belegschaften werden nicht jünger, wenn die Gesellschaft immer älter wird. Dass Beschäftigte trotz gesundheitlicher Einschränkung noch arbeiten können, wird damit zur Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Neu ist seit Mitte 2004 die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, für länger oder wiederholt arbeitsunfähige Beschäftigte ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen. Ziel ist: „Eingliederung sichern“ und damit Ausgliederung vermeiden. Die konkrete Umsetzung hängt dabei weitgehend vom einzelnen Unternehmen ab.

Was können Arbeitgeber tun, wenn ein Mitarbeiter länger oder häufiger krank ist? Sehr viel, indem Sie die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter und die Anforderungen Ihres Unternehmens ausbalancieren.

Motor wirtschaftlicher Entwicklung sind die kleinen und mittleren Unternehmen, die meisten der Beschäftigten arbeiten dort. Deshalb richten wir uns mit der vorliegenden Broschüre an Sie als Arbeitgeber eines kleinen oder mittleren Unternehmens. Sie erhalten Informationen und konkrete Handlungsempfehlungen.

Dr. med. Hans-Martin Schian
 IQPR (Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH
 an der Deutschen Sporthochschule Köln), Facharzt u.a. für Arbeitsmedizin/
 Sozialmedizin und Rehabilitationswesen

INHALT



VORWORT: „Älter werden kann auch gesundheitliche Einschränkung bedeuten.“	2
VORTEILE: Eingliederung sichern – es lohnt sich!	3
AUS DER PRAXIS: Eingliederung sichern statt Ausmustern	4
AUF EINEN BLICK: Eingliederung sichern – so geht’s!	6
TIPPS: Das können die „Kleinen“ tun!	8
INTERVIEW: Dr. Alexander Gagel über die rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zum Eingliederungsmanagement	10
ANSPRECHPARTNER: Hier gibt es Unterstützung!	12

EINGLIEDERUNG SICHERN

– es lohnt sich!

Welche Führungskraft kennt das nicht: ein Mitarbeiter kann alters- oder krankheitsbedingt sein Arbeitssoll nicht mehr erfüllen, das Beschäftigungsverhältnis droht auseinander zu brechen – was tun? Die Erfahrung mit der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen zeigt, dass der Nutzen häufig unterschätzt und der Aufwand überschätzt wird.

• **Kosten sparen**

Bewährte Mitarbeiter einschließlich Bildungsinvestitionen und Erfahrungsschatz im Betrieb halten, Fehlzeiten mindern, Kosten der Entgeltfortzahlung senken, Ersatz- und Zusatzpersonal vermeiden, eventuell Ausgleichsabgabe sparen.

• **Rechtssicherheit schaffen**

Rechtliche Vorschriften zur Eingliederung von länger oder wiederholt kranken Mitarbeitern erfüllen, das Haftungsrisiko senken und im Kündigungsfall vor gerichtlichen Auseinandersetzungen und Konflikten mit Behörden geschützt sein.

• **Mitarbeiterzufriedenheit und -loyalität erhöhen**

Sie zeigen sich als engagierte Unternehmerpersönlichkeit im Umgang mit Gesundheit und Krankheit. Durch frühzeitige Maßnahmen und fähigkeitsgerechte Arbeitsbedingungen kann der Arbeitsplatzplatzverlust vermieden werden, der beruflich-soziale Abstieg des Mitarbeiters wird verhindert. Ihre Mitarbeiter honorieren dies mit mehr Firmenverbundenheit, mit mehr Engagement und mit geringeren Fehlzeiten – Voraussetzungen für zuverlässige Auftragsabwicklung, qualitative hochwertige Produkte und Dienstleistungen, zufriedene Kunden und wirtschaftlichen Erfolg.

• **Gesetzliche Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen**

Finanzielle Unterstützung der Sozialleistungsträger ausschöpfen: z.B. Investitionshilfen für Umgestaltungen von Arbeitsplätzen, Lohnkostenzuschüsse, zielgerichtete Weiterqualifizierung, stufenweise Wiedereingliederung, Prämien und Bonus zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

• **Attraktivität und Image des Unternehmens steigern**

Das Unternehmen präsentiert sich gegenüber den Mitarbeitern und nach außen als fairer und weit blickender Partner – eine solche Unternehmenskultur fördert ein gutes Betriebsklima, bringt Vorteile im Kundenkontakt und bei der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften.

• **Kalkulierbare Kosten statt unerwarteter Ausgaben und Mindereinnahmen**

Dem gegenüber stehen kalkulierbare Kosten wie z.B. Arbeitsausfall oder Überstunden wegen Koordinierungstreffen, Kosten für die Umsetzung von Maßnahmen. Wie schnell sich die Investitionen rechnen, hängt vom Einzelfall ab. Amortisieren werden sie sich aber mit Sicherheit, durch zufriedene und kompetente Mitarbeiter, hohe Qualität der Produkte oder Dienstleistungen, zufriedene Kunden: der nächste Auftrag ist Ihnen sicher! ■

EINGLIEDERUNG SICHERN statt Ausmustern

Fast zwei Jahrzehnte arbeitet Frau Leucht als Rechtsanwaltsfachangestellte. Seit längerer Zeit leidet sie unter Rückenbeschwerden und ist häufig arbeitsunfähig. Zusammen mit ihrem Arbeitgeber und externer Hilfe wird eine individuelle Maßnahme entwickelt, um ihren Arbeitsplatz zu erhalten und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Ein Beispiel aus der Praxis.

Beispiel

>> Frau Leucht arbeitet seit fünfzehn Jahren als Rechtsanwaltsfachangestellte in einer kleineren Anwaltskanzlei. Seit drei Jahren klagte sie zunehmend über Rückenbeschwerden. Nach einer medizinischen Rehabilitation vor 18 Monaten waren die Beschwerden vorübergehend besser, nun nehmen die hierdurch bedingten Fehlzeiten wieder zu.

Für alle Beteiligten entstehen Nachteile: der Arbeitgeber muss qualifizierten Ersatz organisieren und dem Mitarbeiter droht der beruflich-soziale Abstieg. Neu ist seit Mitte 2004 die Verpflichtung der Arbeitgeber, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen. Dabei geht es zunächst darum, dass der Arbeitgeber auf den Mitarbeiter zugeht.

>> Der Arbeitgeber Herr Zipp spricht Frau Leucht an, um zu erfahren, ob ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit der Arbeit zusammenhängen könnten. Frau Leucht erklärt, dass die Beschwerden in Abhängigkeit der Belastungen am Arbeitsplatz zu- bzw. abnehmen. Im gemeinsamen Gespräch fällt auf, dass Frau Leucht regelmäßig in der Zeit nach ihrem 4-wöchigen Sommerurlaub weniger Ausfallzeiten hat, die sich jedoch mit wachsender Distanz zum Urlaub häufen. Auch empfiehlt ihr Arzt, bei der Arbeit die Körperhaltung öfters zu wechseln.

Gemeinsam sollte geklärt werden, wie erneute Arbeitsunfähigkeit vermieden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Hierfür kann Beratung und finanzielle Unterstützung in Anspruch genommen werden.



» Herr Zipp analysiert mit seinem Arbeitsmediziner die Arbeitsplätze in seiner Kanzlei und nutzt das Beratungsangebot der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft. Dabei wird Handlungsbedarf in Bezug auf ergonomische Anpassungen des Arbeitsplatzes deutlich.

» Die Tastatur und der Stuhl von Frau Leucht werden ausgewechselt. Darüber hinaus steht Frau Leucht außer ihrem Arbeitstisch nun auch ein Stehpult zur Verfügung. Von dort aus kann sie mit einem mobilen Telefon Anrufe und verschiedene andere Dinge erledigen. Auch manche Arbeitsabläufe werden verändert.

Eingliederung sichern — es lohnt sich!

» Auf Nachfrage berichtet Herr Zipp, dass sich die Investitionen gelohnt hätten. Zum einen seien die Fehlzeiten nicht nur von Frau Leucht zurückgegangen, auch hätte sich das Arbeitsklima insgesamt gebessert. Die Mitarbeiter fühlen sich offensichtlich von ihm als Arbeitgeber in ihren Problemen ernst genommen und honorieren dies mit einem gesteigerten Arbeitseinsatz und Verständnis auch für Probleme, die von seiner Seite vorgetragen werden.

EINGLIEDERUNG SICHERN — so geht's!

Die „Großen“ machen viel von sich reden. Aber der Motor wirtschaftlicher Entwicklung sind die „Kleinen“. Die meisten der Beschäftigten arbeiten dort. Der große Vorteil der „Kleinen“ sind „die kurzen Wege“. Sie als Chefin oder Chef können schnell und direkt mit Ihren Mitarbeitern ins Gespräch kommen, schnelle und unbürokratische Entscheidungen sind leicht möglich. Nutzen Sie Ihre Vorteile, wenn ein Mitarbeiter eine gesundheitliche Einschränkung hat! Und so funktioniert die Eingliederung ...

Akzeptanz schaffen

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über das betriebliche Eingliederungsmanagement und welche Ziele Sie damit verfolgen. Versuchen Sie, die einflussreichsten Personen im Unternehmen zu überzeugen und kommunizieren Sie positive Erfahrungen.

Ansprechperson im Sinne eines „Kümmerers“ festlegen

Legen Sie eine Ansprechperson im Sinne eines „Kümmerers“ fest, der Ihr Vertrauen und das der Mitarbeiter hat. Die Ansprechperson übernimmt frühzeitig Verantwortung und ist die treibende Kraft, wenn ein Mitarbeiter länger oder wiederholt krank ist. In enger Abstimmung mit dem Betroffenen werden Maßnahmen geplant und externe Hilfe eingeschaltet. Dafür sollte die Ansprechperson das nötige Basiswissen haben.

Die Eingliederung starten und durchführen

Laut Gesetz muss der Eingliederungsprozess spätestens dann starten, wenn ein Mitarbeiter länger als 42 Tage innerhalb der letzten 12 Monate arbeitsunfähig war. Aber vielleicht erfahren Sie von gesundheitlichen Problemen schon früher – nutzen Sie Ihren engen Kontakt zu den Mitarbeitern! Der Prozess der Eingliederung beginnt (siehe Grafik).

Schutz und Förderung der Gesundheit sowie Eingliederung als Teil der Unternehmensstrategie sehen

Gesundheit und Krankheit gehen fließend ineinander über. Fördern Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter! Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Organisation und des Verhaltens kommen allen zu Gute, besonders wenn die Mitarbeiter aktiv beteiligt sind: gesunde Mitarbeiter in einem gesunden Unternehmen!

Auf externe Hilfe zurückgreifen

Finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen sind in kleinen oder mittleren Unternehmen meist gering. Sie werden in Fragen der Eingliederung jedoch nicht allein gelassen. Es gibt vielfältige Angebote und finanzielle Unterstützung. An wen Sie sich wenden können, erfahren Sie auf den nächsten Seiten.

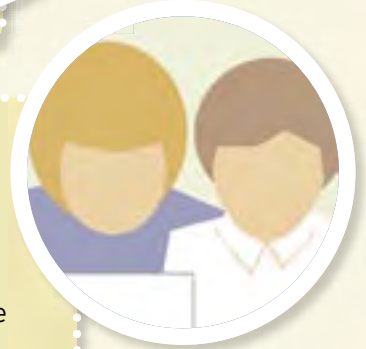
1. Kontakt mit dem Mitarbeiter aufnehmen

Der Erstkontakt ist für das weitere Vorgehen entscheidend. Die „Ansprechperson“ sollte dem Mitarbeiter den gesetzlichen Hintergrund und das Ziel der Eingliederung erläutern. Erst bei Zustimmung des Mitarbeiters für das weitere Vorgehen - am besten schriftlich - geht es weiter.



2. Ausgangslage erfassen

Sofern vorhanden sollten Betriebsrat, bei schwerbehinderten Mitarbeitern auch die Schwerbehindertenvertretung eingebunden werden. Die Frage „Was kann der Betroffene noch und ab wann?“ sollte beantwortet werden, idealerweise mit einer ärztlichen Stellungnahme. Ob sie erstellt wird und wer sie einsehen darf, entscheidet der Mitarbeiter.



3. Maßnahmen planen

Im Dialog mit dem Betroffenen klären die Beteiligten: Unter welchen Bedingungen kann der Mitarbeiter arbeiten und wie lang?
Eine Orientierungshilfe bietet das TOP-Prinzip: Technik - Organisation - Person (siehe Seite 9).
Das Planungsergebnis sollte schriftlich festgehalten werden.



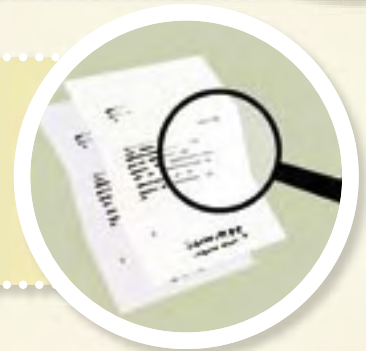
4. Maßnahmen durchführen

Wird Ihnen der Aufwand zu groß oder wünschen Sie Beratung, wenden Sie sich an die gemeinsame Servicestelle, an das Integrationsamt oder an IQPR (siehe Seite 12). Die „Ansprechperson“ sollte regelmäßig die Maßnahmen überwachen, um bei Bedarf reagieren zu können.



5. Eingliederung bewerten

Am Ende sollten die Beteiligten die Eingliederung bewerten - von der Kontaktaufnahme bis zur konkreten Durchführung: Was ist gut gelaufen und was nicht?



DAS KÖNNEN

die „Kleinen“ tun!

Einen Mitarbeiter auch mit gesundheitlicher Einschränkung weiterbeschäftigen und damit Ausgliederung verhindern, Kosten sparen sowie Produktivität sichern – oder kurz „Eingliederung sichern“. Kleine und mittlere Unternehmen können dafür etwas tun: starten statt warten! Und wenn Sie nicht mehr weiter wissen, gibt es Unterstützung.

■ Rahmenbedingungen schaffen

- ▶ die Geschäftsführung bekennt sich sichtbar zum Thema „Eingliederung sichern“
- Akzeptanz in der Belegschaft schaffen
- eine verantwortliche Ansprechperson im Sinne eines „Kümmers“ sowie wichtige Regeln verbindlich festlegen und bekannt machen – damit das Handeln nicht dem Zufall überlassen ist.
- Anerkennung für engagierte Führungskräfte und Mitarbeiter schaffen
- Bonus und Prämien für die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements einholen
 - ➔ Informationen über die gemeinsame Servicestelle und das Integrationsamt
- ▶ die Ansprechperson „kümmert“ sich um Eingliederung
- In kleinen Unternehmen übernimmt die Geschäftsführung meist diese Rolle. Ab etwa 25 Mitarbeitern sollte diese Rolle ein Mitarbeiter übernehmen, der das Vertrauen der Geschäftsführung und der Mitarbeiter hat. In mittleren Unternehmen sollte ein Eingliederungsteam eingerichtet werden.
 - ➔ (kostenlose) Schulungsangebote nutzen – Informationen über die gemeinsame Servicestelle und das Integrationsamt
- Hauptaufgabe der Ansprechperson ist die Planung und Steuerung der Rückkehr an den Arbeitsplatz, dazu zählt z.B. Kontakt zum Mitarbeiter aufnehmen und halten, Ansprechpartner für die Beteiligten im Unternehmen sein, externe Sachverständige einschalten
- ▶ Akzeptanz schaffen
- den Betriebsrat, sofern vorhanden, und die einflussreichsten Personen im Unternehmen überzeugen
- den Vorgesetzten das Thema „krankheitsbedingte Abwesenheit und Rückkehr an den Arbeitsplatz“ als Führungsaufgabe und als Bestandteil der Unternehmenskultur vermitteln
 - ➔ Angebote des Integrationsamts nutzen
- Eigenverantwortung der Mitarbeiter stärken bzgl. Gesundheit, Krankheit und Rückkehr an den Arbeitsplatz
 - ➔ Angebote der Krankenkasse und der Berufsgenossenschaft nutzen

■ Die Eingliederung starten

- ▶ Arbeitsunfähigkeitsdaten auswerten
- Gesetzliche Forderung: Aktiv werden nach spätestens 42 Fehltagen in den letzten 12 Monaten
- ▶ weitere Informationsquellen nutzen
- Gibt es Anzeichen von körperlichen oder psychischen Überforderungen am Arbeitsplatz? Manchmal ist „Mobbing“ ein Ausdruck dessen.
- Mitarbeitergespräche, z.B. Jahresgespräche, Gespräche nach längerer oder wiederholter Krankheit

➔ Ausführliche Informationen zu den Ansprechpartnern finden Sie auf Seite 12

■ Die Eingliederung durchführen

- ▶ Kontakt mit dem Mitarbeiter aufnehmen
 - erläutern, warum der Mitarbeiter ein potenzieller Kandidat für Eingliederungsmaßnahmen ist und wie das weitere Vorgehen ist – legen Sie einen Gesprächsleitfaden fest!
 - schriftliche Zustimmung des Mitarbeiters für weiteres Vorgehen einholen (bei Ablehnung erfolgen keine weiteren Schritte, Mitarbeiter ist „Herr des Verfahrens“)
- ▶ Ausgangssituation erfassen
 - soweit vorhanden Betriebsrat, bei schwerbehinderten Mitarbeitern auch die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen
 - Fähigkeitspotenzial und Beschäftigungsprognose des Mitarbeiters ermitteln: „was kann der Betroffene noch und ab wann?“
 - ➔ Selbsteinschätzung des Betroffenen bezüglich seiner Leistungsfähigkeit erfragen
 - ➔ dem Betroffenen eine schriftliche Tätigkeitsbeschreibung (körperliche und psychische Anforderungen) aushändigen und ihn um eine Stellungnahme des Hausarztes bitten, bei Bedarf den Betriebsarzt hinzuziehen
- ▶ Maßnahmen planen
 - „Unter welchen Bedingungen kann der Betroffene arbeiten und wie lang?“
 - die Vorstellungen des Betroffenen erfragen, den direkten Vorgesetzten einbinden, bei Bedarf den Betriebsarzt hinzuziehen
 - Möglichkeiten nach dem TOP-Prinzip prüfen:
 - o technische Lösungen einsetzen (Technik): den alten Arbeitsplatz umgestalten, technische Hilfsmittel wie zum Beispiel Hebehilfen einsetzen
 - o Arbeitsorganisation verändern (Organisation): Teilzeit, auf einen anderen Arbeitsplatz umsetzen, einen neuen Arbeitsplatz schaffen
 - o persönliche Maßnahmen ergreifen (Person): Trainings- oder Rehabilitationsmaßnahmen anregen
- ▶ Eingliederungsplan: das Planungsergebnis in enger Abstimmung mit dem Mitarbeiter verbindlich festhalten, alle Beteiligten unterschreiben
- ▶ Maßnahmen durchführen
 - gemäß des Eingliederungsplans, regelmäßig beobachten, Kollegen und direkten Vorgesetzten befragen, bei Bedarf die Planung ändern
 - Wird der Aufwand zu groß, gibt es Unterstützung für das Unternehmen und den betroffenen Mitarbeiter – z.B. Lohnkostenzuschüsse, höhenverstellbarer Tisch, Hebehilfe, umfangreiche Arbeitsplatzanpassung, stufenweise Wiedereingliederung, Arbeitsassistent, Weiterbildung
 - ➔ für Beratung und finanzielle Unterstützung die gemeinsame Servicestelle oder direkt den zuständigen Rehabilitationsträger einschalten, bei (schwer-)behinderten Mitarbeitern das Integrationsamt, auch Kammern, Innungen und Verbände bieten Unterstützung! Gerne können Sie sich auch an IQPR wenden.
- ▶ Eingliederung bewerten
 - am Ende der Maßnahmen mit allen Beteiligten den Prozess kritisch bewerten, von der Kontaktaufnahme bis zur konkreten Durchführung

■ gesunde Mitarbeiter in einem gesunden Unternehmen!

- ▶ Schutz und Förderung der Gesundheit sowie Eingliederung als Teil der Unternehmensstrategie sehen
- mindestens einmal im Jahr systematisch bewerten (Was läuft gut und was nicht? Was soll verändert werden?). Dabei die Mitarbeiter an der Ermittlung von arbeitsbezogenen Problemen und an der Ausgestaltung von Maßnahmen beteiligen – sie sind Experten in eigener Sache! Möglichkeiten sind z.B. Betriebsworkshop mit externer Moderation, Jahresgespräch, schriftliche Befragung, Kummerkasten, Gesundheitszirkel.
 - ➔ Informationen und finanzielle Unterstützung bieten die Krankenkasse und die Berufsgenossenschaft

VERPFLICHTUNG aktiv zu werden

Dr. Alexander Gagel über die rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zum betrieblichen Eingliederungsmanagement. Sind Mitarbeiter länger als sechs Wochen arbeitsunfähig müssen Arbeitgeber nicht nur die Möglichkeiten im gemeinsamen Gespräch abklären sondern auch die gemeinsam beschlossenen Maßnahmen durchführen.

IQPR: Gilt § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX nur für schwerbehinderte Mitarbeiter?

GAGEL: Nein! Die Vorschrift gilt für alle Mitarbeiter.

IQPR: In meinem Unternehmen habe ich keinen Betriebsrat und auch keine Schwerbehindertenvertretung. Gilt die Vorschrift trotzdem für mich?

GAGEL: Ja! In diesem Fall hat sich der Arbeitgeber allein darum zu bemühen, dass der Mitarbeiter mit ihm oder einem Beauftragten ein Gespräch führt, wie der Zustand verbessert werden kann. Bei Bedarf kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer der Betriebsarzt hinzugezogen werden.

IQPR: Welche Möglichkeiten muss ich bei der Abklärung berücksichtigen?

GAGEL: Alle Möglichkeiten und Maßnahmen, die die ursächlichen Probleme der Arbeitsunfähigkeitszeiten mindern, z.B. Anpassung des Arbeitsplatzes an gesundheitliche Einschränkungen oder den Abbau von Überforderungen. Zu denken ist auch an technische Hilfen wie ein höhenverstellbarer Tisch, an Hilfen durch andere Mitarbeiter oder die Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz.

Bei längeren Erkrankungen kommt auch eine sog. stufenweise Wiedereingliederung in Betracht. Das heißt, der Arbeitnehmer übt zunächst nur einen Teil seiner Arbeit aus oder arbeitet zunächst nur wenige Stunden. Er steigert dies je nach Entwicklung seines Gesundheitszustandes.

IQPR: Wer bezahlt den Mitarbeiter bei einer stufenweisen Wiedereingliederung?

GAGEL: Bei der stufenweisen Wiedereingliederung steht die

Genesung im Vordergrund. Deshalb wird für diese Zeit das Krankengeld weitergezahlt; je nach Lage des Falles zahlen auch die Unfallversicherungsträger oder die Rentenversicherungsträger laufende Leistungen.

IQPR: Wenn der Mitarbeiter mit Hilfe von Unterstützungsmaßnahmen (z.B. eines höhenverstellbaren Tisches) wieder arbeiten kann, wer zahlt diese Maßnahmen?

GAGEL: Wenn Hilfen zur Überwindung der Schwierigkeiten von außen nötig sind, wendet man sich am besten an die gemeinsame Servicestelle der Rehabilitationsträger, bei schwerbehinderten Arbeitnehmern auch an das Integrationsamt. Diese Stellen prüfen, wer evtl. die Kosten übernimmt oder Zuschüsse gewährt.

IQPR: Was ist eine gemeinsame Servicestelle?

GAGEL: Gemeinsame Servicestellen sind von den Rehabilitationsträgern (z.B. Krankenkasse, Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Sozialamt) bundesweit eingerichtet worden, um eine verbesserte Beratung und Unterstützung zu erreichen. Sie klären vor allem, welcher Rehabilitationsträger zuständig ist. Wenn Sie sich im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements an die gemeinsame Servicestelle wenden, muss diese dafür sorgen, dass die erfolgversprechenden Unterstützungsleistungen unverzüglich beantragt werden.

IQPR: Wer muss die Leistungen beantragen, der Mitarbeiter oder der Arbeitgeber? Wie muss man den Antrag stellen?

GAGEL: Wer den Antrag stellen muss, hängt vom jeweiligen Fall und von der gewünschten Leistung ab. Es gibt Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und für Arbeitgeber.



DR. JUR. ALEXANDER GAGEL

Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D. 1963-1970 Richter am Sozialgericht Kassel, 1970 - 1974 Direktor des Sozialgerichts Wiesbaden, von 1974 bis 1998 Richter am Bundessozialgericht. Autor zahlreicher Veröffentlichungen u.a. Herausgeber und Autor des beim Beck-Verlag erscheinenden Kommentars „Gagel SGB III Arbeitsförderung“.

Der Antrag selbst ist grundsätzlich formfrei. Wichtig ist nur, dass deutlich wird, was man genau will.

Lassen Sie sich in den Details von der örtlichen Servicestelle und Behörde unterstützen. Sie haben ein Anrecht darauf!

IQPR: Wird der Datenschutz bei der betrieblichen Eingliederung berücksichtigt?

GAGEL: Für die Weitergabe personenbezogener Daten, und vor allem Gesundheitsdaten, wird u.a. auf Grund des Datenschutzgesetzes die Einwilligung des Arbeitnehmers benötigt. Diese sollte schriftlich vorliegen.

In der Zustimmung muss deutlich sein, welche Daten zu welchem Zweck an wen weitergeleitet, gespeichert und genutzt werden.

IQPR: Welche Konsequenzen hat es, wenn ich mich trotz meiner gesetzlichen Pflicht nicht um die Eingliederung meines erkrankten Mitarbeiters kümmere?

GAGEL: Abgesehen von wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch längere Ausfallzeiten drohen auch Probleme, wenn eine Kündigung ausgesprochen werden soll. Das Arbeitsgericht wird dem Arbeitgeber dann regelmäßig vorhalten, dass er nicht, wie nach Kündigungsrecht erforderlich, alle Möglichkeiten genutzt hat, eine Kündigung abzuwenden, und der Klage des Arbeitnehmers

gegen die Kündigung stattgeben. Der Gesetzgeber möchte, dass bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis zunächst über Hilfe nachgedacht und erst, wenn sich keine andere Möglichkeit bietet, eine Kündigung in Betracht gezogen wird.

Im Extremfall kommen auch Schadenersatzansprüche in Betracht. Allerdings nur, wenn der Mitarbeiter nachweisbar aufgrund der unterlassenen Eingliederung einen Schaden erlitten hat und der Arbeitgeber hierfür haftbar gemacht werden kann.

IQPR: Und was ist, wenn sich der Mitarbeiter weigert?

GAGEL: Dann hat der Arbeitgeber seine Pflicht getan. Der Mitarbeiter kann sich im Kündigungsschutzverfahren nicht auf das mangelnde betriebliche Eingliederungsmanagement berufen. Der Gesetzgeber will, dass bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis zunächst über Hilfen nachgedacht wird und erst, wenn sich keine andere Möglichkeit bietet, eine Kündigung in Betracht gezogen wird. ■



Ausführlichere Informationen zu den damit zusammenhängenden juristischen Fragestellungen finden Sie unter:

► www.iqpr.de im Diskussionsforum B

DAS GESETZ: Das ist neu!

Seit Mitte 2004 trifft den Arbeitgeber im § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX erstmals ausdrücklich die Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Der entscheidende erste Satz der Vorschrift lautet:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen** ununterbrochen oder wiederholt **arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber** mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 (Anmerkung: gemeint sind Betriebsräte und andere Personalvertretungen), 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** (betriebliches Eingliederungsmanagement). ...“

→ HIER GIBT ES Unterstützung!

Es gibt vielfältige Angebote, wenn sich die Perspektive eines Mitarbeiters zwischen Arbeit, Krankheit, Rehabilitation und Rente bewegt.

Wer bietet welche Leistungen? Wer zahlt?

Sprechen Sie darüber mit Handwerkskammern, Innungen und Berufsverbänden! Häufig gibt es dort Experten zu diesen Fragen. Denn kleinere Unternehmen sollten sich möglichst zusammenschließen, professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen und potenzielle Kooperationspartner einbeziehen. Ferner bieten die Institutionen der Sozialen Sicherung vielfältige Unterstützung:

Gemeinsame Servicestelle der Rehabilitationsträger

- Ermittlung der Leistungen, die Ihrem Mitarbeiter zustehen,
- Auffinden des zuständigen Rehabilitationsträgers (Krankenkasse, Unfallversicherung etc.) und
- Beratung zu Prämien und Bonus für die Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

→ Kontakt: <http://www.vdr.de> > Rehabilitation > Reha-Servicestellen > Suche über PLZ und Ort

Integrationsamt und Integrationsfachdienst

- Beratungs- und Hilfeleistungen für Arbeitgeber rund um das Thema „Behinderung“,
- Leistungen zur Schaffung und zur behindertengerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen,
- Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen und
- Prämien und Bonus für die Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

→ Kontakt: <http://www.integrationsaemter.de> > Kontakte.

→ Ausführliche Informationen: <http://www.bmgs.bund.de/download/broschueren/A716.pdf>

IQPR: noch offene Fragen? Wenden Sie sich an uns! (siehe Impressum)

Weiterführende Infos

→ Arbeitshilfe für die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess: kostenlose Broschüre (H 08),
<http://www.bar-frankfurt.de/publik/publik9.htm>

→ Betriebliches Eingliederungsmanagement und juristische Fragestellungen, <http://www.iqpr.de> > Diskussionsforen > Forum B

→ Ausbildung zum Disability Manager (Sachverständiger für betriebliches Eingliederungsmanagement), <http://www.disability-manager.de>

→ Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung: Bürgertelefon (Tel.: 0800-151515-2) und
Informationen zur betrieblichen Prävention, <http://www.jobs-ohne-barrieren.de>

→ Arbeits- und Gesundheitsschutz: für Kleinunternehmen angepasste Gefährdungsbeurteilungen unter <http://www.pragmagus.de>,
Experten antworten auf Ihre Fragen unter <http://www.komnet.nrw.de> oder Tel. 0180-3 100 110

IMPRESSUM



Verantwortlich für den Inhalt:

IQPR - Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH
an der Deutschen Sporthochschule Köln; V.i.S.d.P. Herr Mozdzanowski

**Sürther Str. 171
D-50999 Köln**

Tel.: 0221/3597-552, **Fax:** 0221/3597-555
Mail: info@iqpr.de, **Internet:** <http://www.iqpr.de>

Bearbeitet von:

Dipl.-Sportwiss. Christian Hetzel,
Justiziarin Sabine Dalitz,
Rechtsassessor Marcus Schian,
Dipl.-Psych. Thorsten Flach