



Betriebliches Eingliederungsmanagement

nach § 84 SGB IX

Rolf-Jürgen Maier-Lenz
Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

Bild 7: Erwerbspersonenpotenzial bis 2050

- Szenarien mit unterschiedlichen Wanderungsannahmen bzgl. der (gesamten) ausländischen Bevölkerung -
- in Mio. Personen, Inländerkonzept

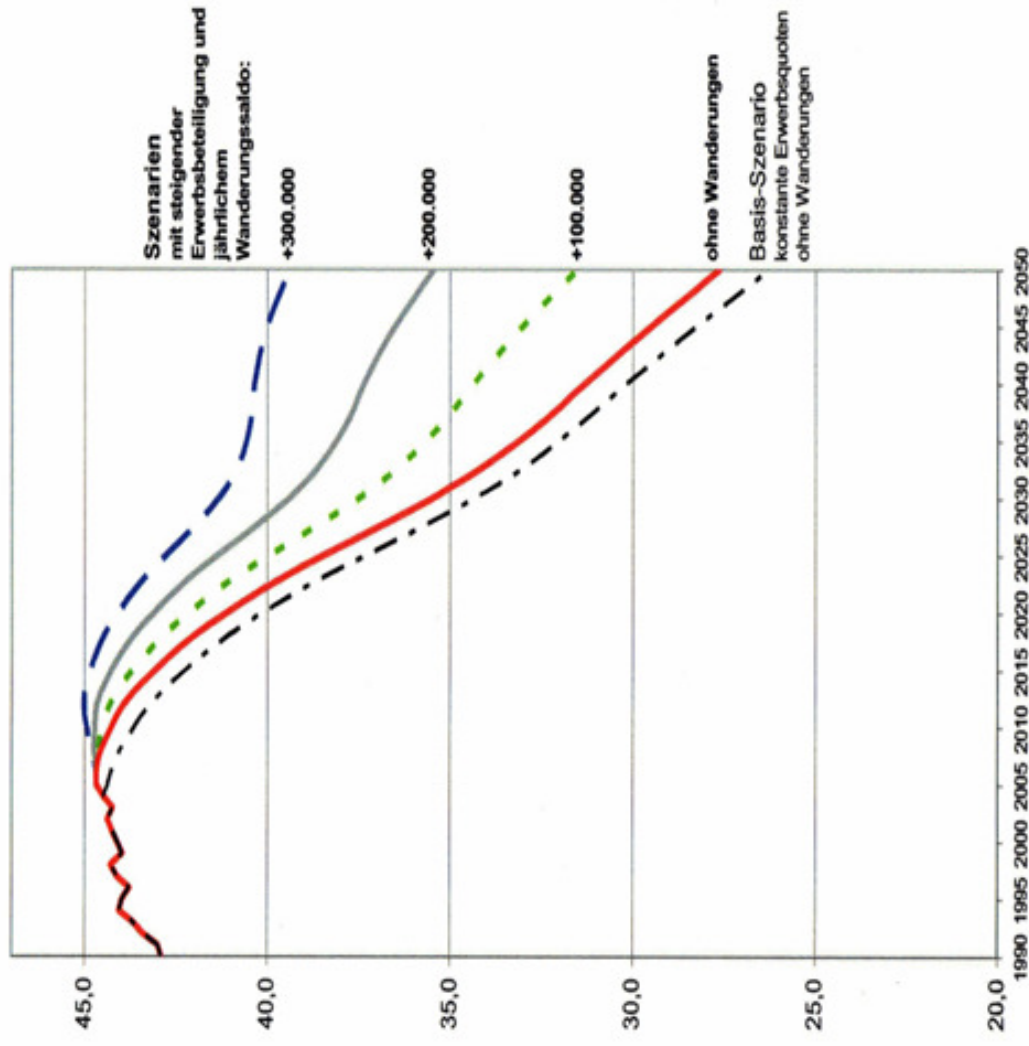
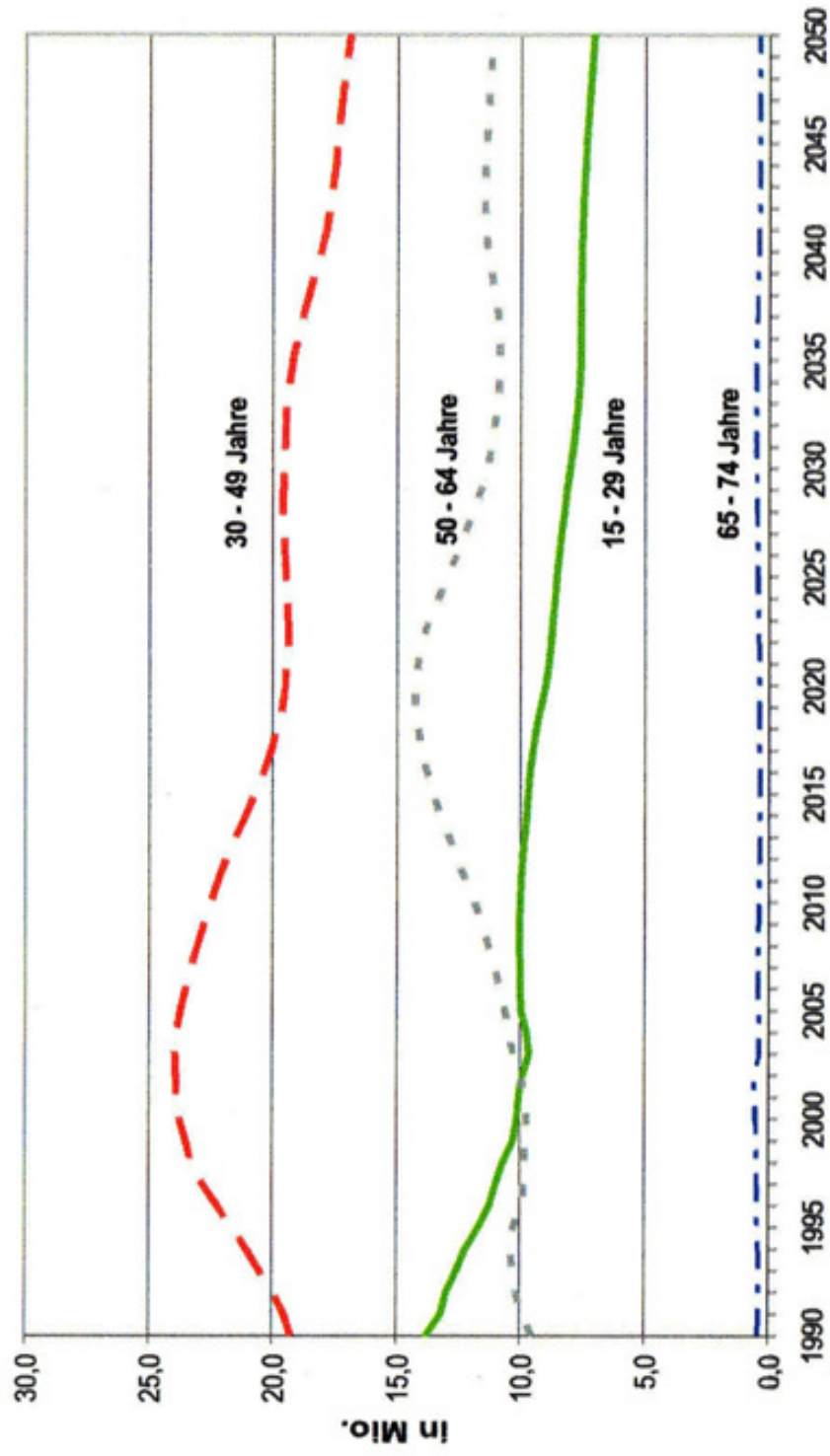
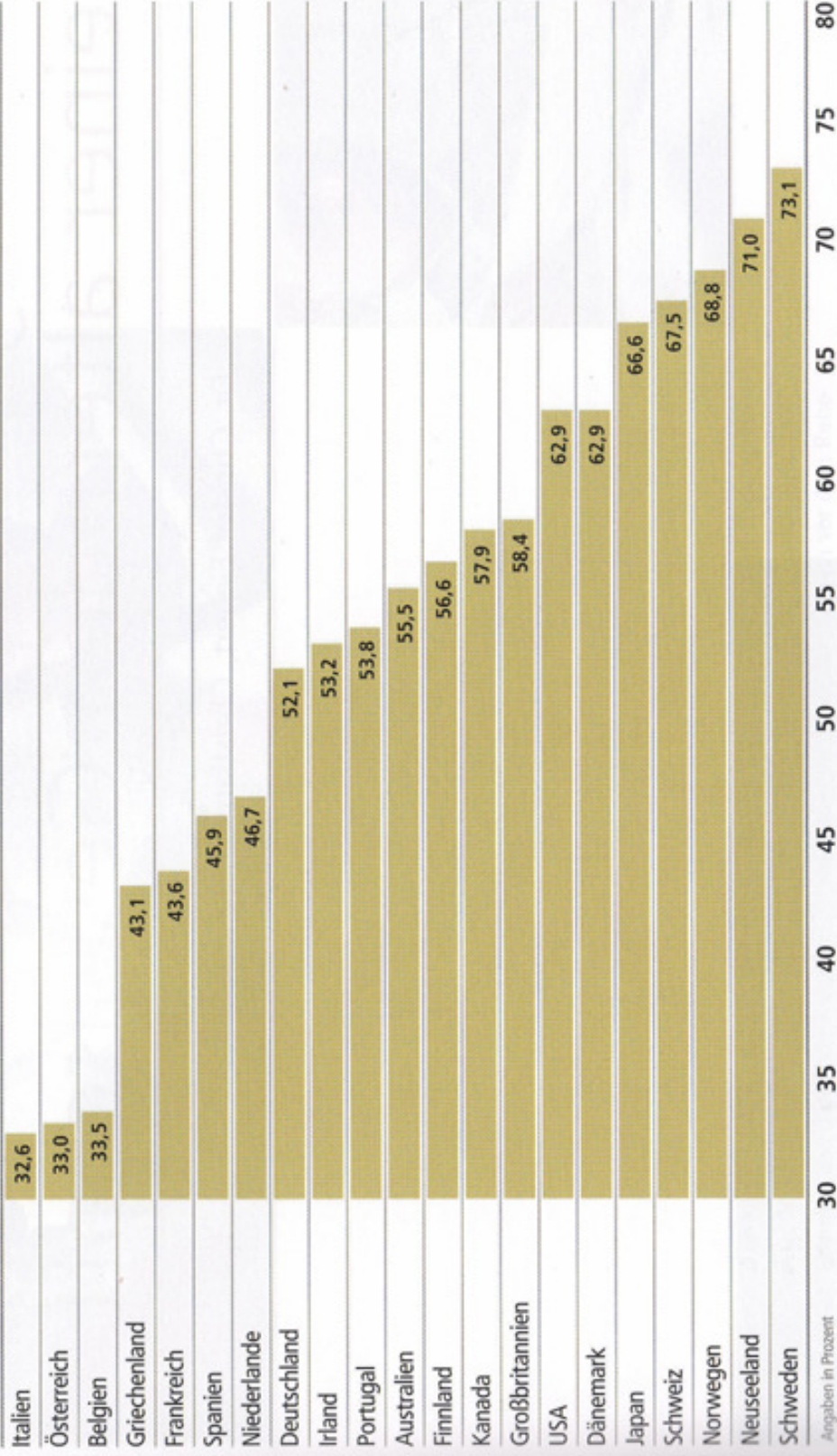


Bild 8: Altersstruktur des Erwerbspotenzials
 - Annahmen: Wanderungssaldo +200.000 p.a. und steigende Potenzialerwerbsquoten -



Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen in Prozent, 2005



Angaben in Prozent

Anmerkung: Für die Niederlande und Schweden liegen nur Daten für das Jahr 2004 vor.

OECD Employment Outlook 2006.

| BertelsmannStiftung

SGB IX § 84 Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) 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 schwerbehinderten Vertretung, 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). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die schwerbehinderten Vertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.



BAR

Was ist betriebliches Eingliederungsmanagement?

- Betriebliches Eingliederungsmanagement fordert die Unternehmen auf, für Mitarbeiter, die länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen.
- Zum betrieblichen Eingliederungsmanagement gehören alle Maßnahmen, um Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.
- Betriebliches Eingliederungsmanagement hilft zusätzlich, alle zur Verfügung stehenden gesetzlichen Unterstützungsleistungen systematisch zu nutzen.



BAR

Trägerspezifische Leistungssetze

- **RV:**
Förderung sekundärer und tertiärer Prävention
im Rahmen des Rehabilitationshaushaltes
- **UV:**
Nach § 162 SGB VII Förderung effizienter
betrieblicher Eingliederungsarbeit
- **KV:**
Bonus für gesundheitsbewusstes Verhalten nach
§ 65a SGB V



BAR

Grundlagen für das Engagement der Rehaträger

- § 84(2) SGB IX: Hinzuziehung der gemeinsamen Servicestellen
- Externe Unterstützung für kleine und mittlere Betriebe
- Niederschwelliges aufsuchendes Dienstleistungsangebot
- § 84(4) SGB IX: Boni- und Prämien
- § 3 SGB IX: Vermeidung des Eintritts einer Behinderung oder chronischen Erkrankung



BAR

Gemeinsame Empfehlung „Prävention“

Information und Motivation als Aufgaben
der Rehabilitationsträger:

- Information der Arbeitgeber über Möglichkeiten der Prävention
- Impulsgeber und Initiator
- Konzeptentwicklung und Beratung
- Moderation von Projektgruppen und Arbeitskreisen
- Dokumentation und Bewertung
- Information der Beschäftigten



BAR

Betriebliches Eingliederungsmanagement rechnet sich

- für den Betrieb:
Der Mitarbeiter kann wieder adäquat eingesetzt werden.
- für den Mitarbeiter:
Vermeidung von Arbeitslosigkeit mit allen für ihn negativen Folgen
- für die Sozialversicherungsträger:
reduzierte Krankheitskosten, höhere Beitragseinnahmen, weniger Lohnersatzleistungen



BAR

Fazit:

- die Rehabilitationsträger haben ihre Aufgabe bei der Umsetzung von BEM erkannt,
- sie nehmen diese mit unterschiedlichem Engagement, aber (noch) nicht flächendeckend wahr,
- der Aufbau der erforderlichen Strukturen innerhalb und außerhalb der Betriebe erfordert Zeit,
- die Sensibilität für dieses Aufgabengebiet muss noch wachsen.