

# Betriebliche Wiedereingliederung

## Dimensionen, Möglichkeiten, Erfolgsfaktoren

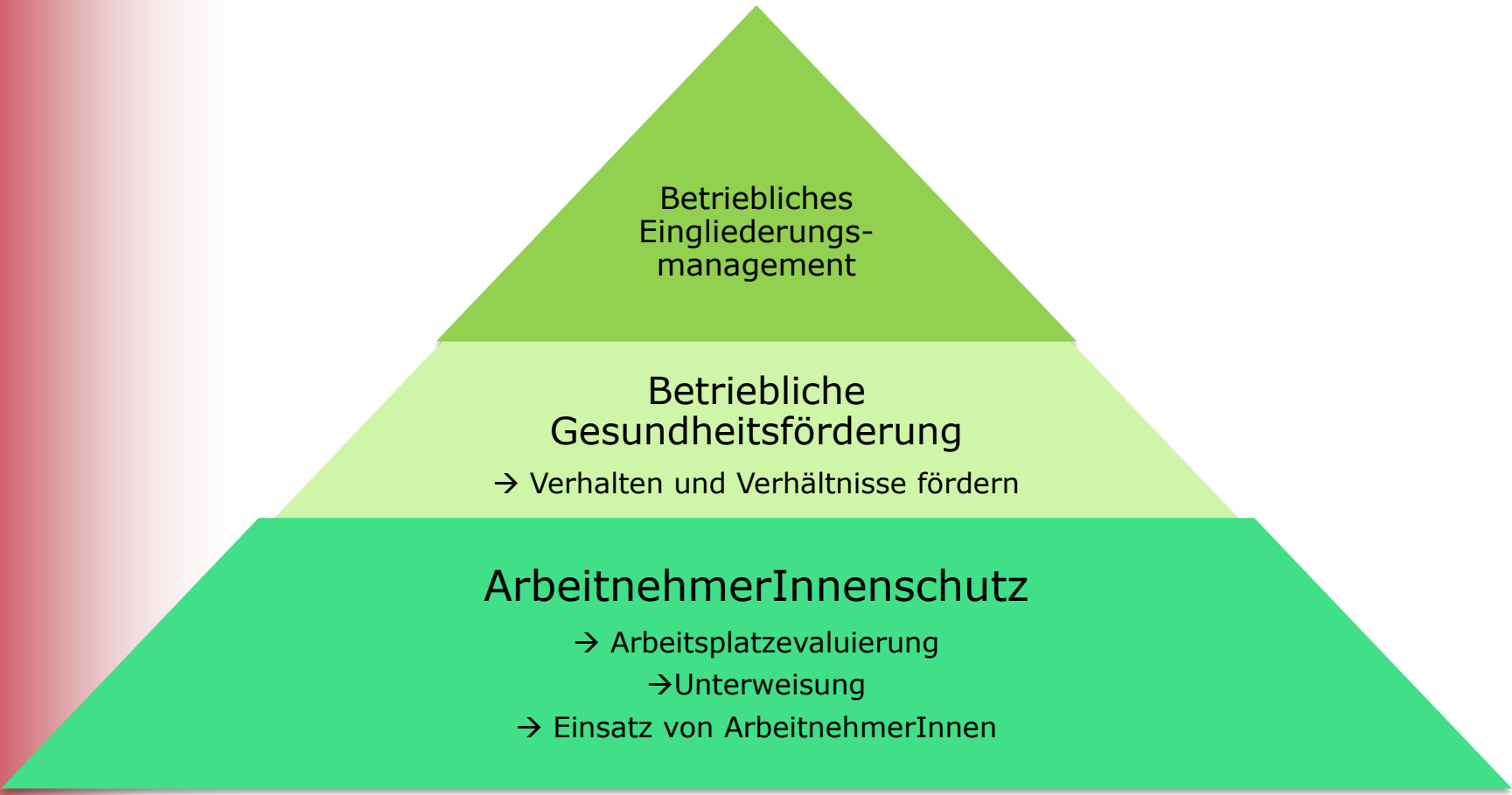
Seminar: „**Nach dem Krankenstand: Wiedereingliedern statt ausmustern**“

**ÖGB, 29. März 2017**

# Hintergründe und Herausforderungen

- **Steigende Lebenserwartung**
- **Mehr Ältere im Erwerbsleben**
- **Späterer Pensionsantritt**
- **Erschwerter Zugang zur Invaliditätspension**
- **Anstieg arbeitsbedingter Erkrankungen**
- **Vermehrt psychische Arbeitsbelastungen**
- **Hauptursachen für Frühverrentung:**  
Psychische Erkrankungen, Muskel- und Skeletterkrankungen

# Schlüsselfaktor Prävention



Betriebliches  
Eingliederungs-  
management

Betriebliche  
Gesundheitsförderung  
→ Verhalten und Verhältnisse fördern

ArbeitnehmerInnenschutz  
→ Arbeitsplatzevaluierung  
→ Unterweisung  
→ Einsatz von ArbeitnehmerInnen

# BEM: Grundsatz

## Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

- erhalten
- wiederherstellen
- fördern



### ✓ Betriebliches Eingliederungsmanagement

- Unterstützung bei der Genesung und bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz
- dauerhafte Sicherung des Arbeitsverhältnisses durch Gesundheitsprävention
- Rehabilitation statt Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Vermeidung von Frühverrentung

# BEM: Vorteile für Arbeitgeber

- **Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten**
- **Erhaltung und Stärkung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten durch den Einsatz entsprechender unterstützender Maßnahmen**
- **Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden**
- **Betriebswirtschaftliche Effekte**

# BEM als ganzheitliches Konzept

- **Rückkehr für Betroffene erleichtern.**
- **Von Erkrankten lernen:**
  - Identifizierung gesundheitsschädigender Arbeitsbedingungen.
  - Eliminierung negativer Faktoren; Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
  - Die Erkenntnisse sind übertragbar und kommen allen zugute.
- **Keine Individualisierung von Erkrankungen.**
- **Nicht Diagnosen und Defizite stehen im Fokus, sondern Chancen und Potenziale.**
- **BEM ist ein innerbetrieblicher Prozess; Wechselwirkung hinsichtlich AN-Schutz, BGF, Organisations- und Personalentwicklung.**

# BEM: Zielsetzungen

- **Wiedereinstieg am bisherigen Arbeitsplatz**
- **Alternativen erarbeiten**
- **Prüfen, ob Arbeitsbedingungen die Krankheit (mit)verursacht haben => Nachevaluierung gem. § 4 Abs. 5 ASchG**
- **Gewonnene Erkenntnisse können zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt werden und somit allen Beschäftigten zugute kommen**
- **Wenn Wiedereingliederung nicht möglich ist: sozial verträglicher Aus- bzw. Umstieg unterstützen werden (z.B. Hilfe bei Jobsuche)**

# BEM: Handlungsebenen

- **Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten**  
zB. häufiges Heben und Tragen, Umgang mit KundInnen, hohe Konzentration
- **Sozial- und Organisationsklima**  
zB. Handlungsspielräume, Unterstützung durch Vorgesetzte, Kommunikationsabläufe
- **Arbeitsumgebung**  
zB. Arbeitsplatzausstattung, Umgebungsklima, Arbeitsmittel
- **Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation**  
zB. Zuständigkeiten, Arbeitszeitgestaltung, Unterbrechungen



# Mögliche Maßnahmen

- Anpassung von Arbeitsräumen bzw. Arbeitsplätzen:  
zB. **Abtrennungen, bessere Erreichbarkeit**
  - Gestaltung von ergonomischen Arbeitsabläufen:  
zB. **Neue Software, Hebehilfen**
  - Adaptierung von Arbeitsmitteln:  
**neuer Arbeitsstuhl**
  - Veränderung der Arbeitsorganisation:  
**Zuständigkeiten verändern, Delegationsmöglichkeiten schaffen**
  - Arbeitszeitgestaltung:  
**Dienstplananpassung, Pausen regeln**
  - Sozialklima:  
**KollegInnen miteinbeziehen**
- **Medizinische Behandlungen, Therapien und die persönliche Lebensführung müssen weitgehend ausgespart werden!**

# Erfolgsfaktoren

- **Freiwilligkeit – Keine negativen Konsequenzen bei Ablehnung**
- **Transparenz, Aufklärung und Informationen  
→ Vertrauen schaffen**
- **Datenschutz**
- **Gemeinsames Vorgehen aller Beteiligten**
- **Kontinuierliche Zustimmung der/des AN**
- **Ganzheitliche Umsetzung – Synergien zu AN-Schutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement**

# Startphase

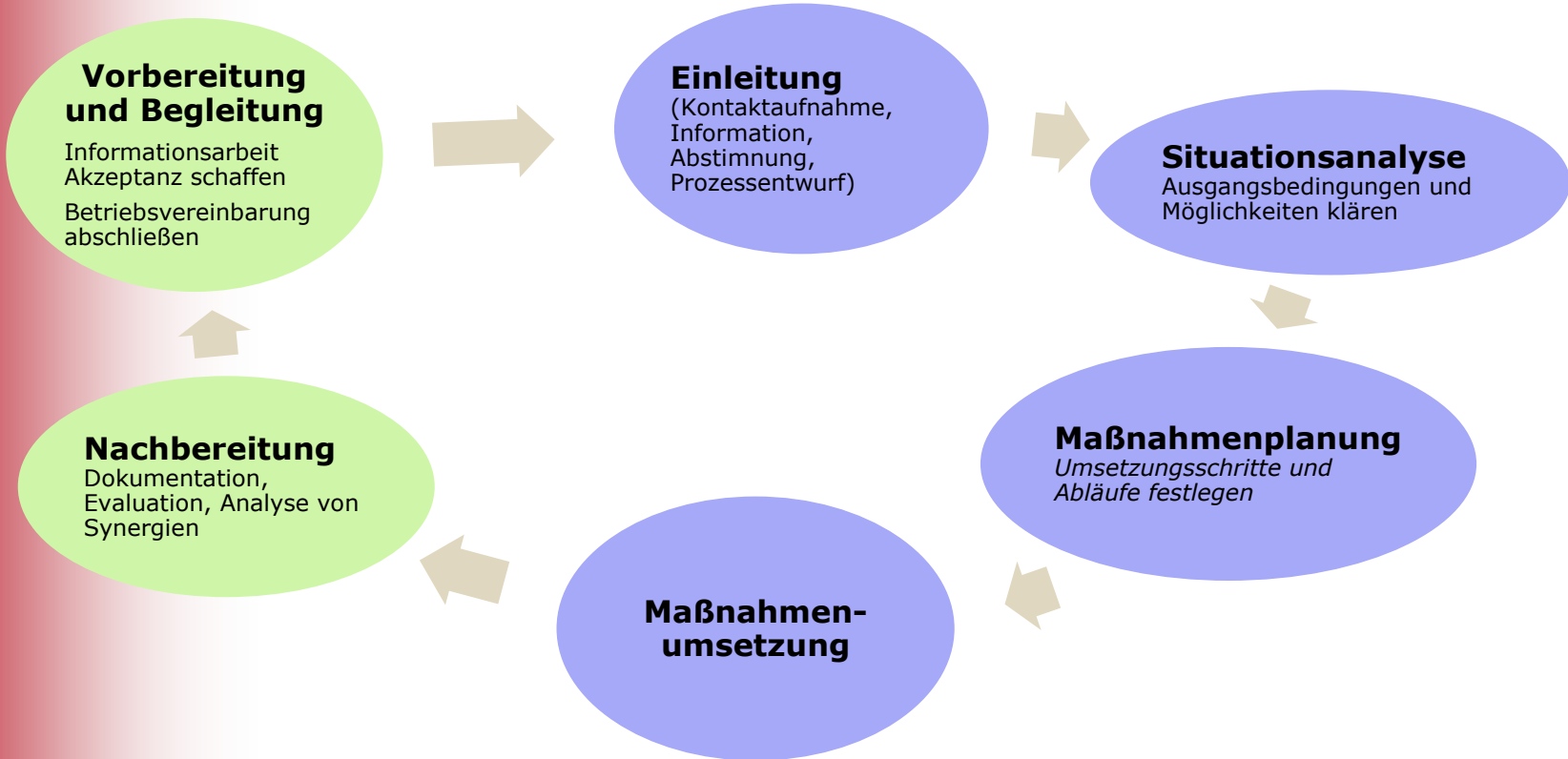
- **Arbeitsgruppe (Integrationsteam, Steuerungsgruppe...) gründen**
- **AkteurInnen festlegen**
- **Ablauf planen (zB. Begleitung durch Externe)**
- **Angebotsvoraussetzungen festlegen**
- **Informationsarbeit beginnen (Ansprechpersonen bekanntmachen)**
- **Leitfäden entwickeln**
- **AkteurInnen qualifizieren**

# AkteurInnen und PartnerInnen

- ArbeitnehmerIn
- ArbeitgeberIn
- Betriebsrat
- Präventivfachkräfte
- KollegInnen
- Führungskräfte
- Sozialversicherung
- Externe BeraterInnen
- PersonalistInnen
- .....



# Kernprozesse beim BEM



# Wann endet das BEM

- **Bei Beendigung durch die/den AN**
- **Bei Erfolg der Eingliederungsmaßnahmen bzw. wenn die Ziele des Eingliederungsplanes erreicht sind**
- **Nach Auslaufen der festgelegten Zeitdauer**

# Anknüpfungspunkte für die BR- Arbeit/1



- **Überwachung des geltenden Rechts**
  - §89 ArbVG
  - EV, BV, KV, AZG, ARG, ASchG...
- **Einsichtnahmen in AZ-Aufzeichnungen**
  - Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht des AG
  - § 26 AZG
  - Unabhängig von der Zustimmung einzelner AN!
- **Interventions- und Vorschlagsrecht**
  - §90 ArbVG
  - Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- **Informations- und Beratungsrecht**
  - Info zu Aufzeichnung, Übermittlung, Verarbeitung personenbezogener AN-Daten
  - §§ 91, 92 ArbVG

# Anknüpfungspunkte für die BR- Arbeit /2



## ➤ **Mitwirkung in Arbeitsschutzagenden**

- § 92a ArbVG
- Evaluierung psychischer Belastungen einfordern
- Arbeitszeitbilanz
- Information an Arbeitsinspektion zu betrieblichen Verstößen gegen Arbeitszeitrecht

## ➤ **Erzwingen einer Betriebsvereinbarung**

- § 97/1/2 ArbVG
- Über Lage + Dauer der AZ, Arbeitspausen;
- Mit Evaluierungsregelung für betriebliche Arbeitszeitmodelle

## ➤ **BV zu Arbeitszeiterfassung bzw. Datenverwendung**

- §96 a



# Einschätzung und Forderungen

- **BEM erschöpft sich nicht in Reduzierung der Arbeitszeit**
- **BEM kann auch ohne explizite gesetzliche Grundlagen funktionieren. Gesetzliche Regelung sollte jedoch über AZ-Reduzierung hinausgehen**
- **Mitwirkung, Transparenz, Vertrauen**
- **Kündigungsschutz**
- **Klare Abgrenzung zu: Teilkrankenstand, Krankenstandsrückkehrgesprächen**

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein.**