

Schritte der Annäherung

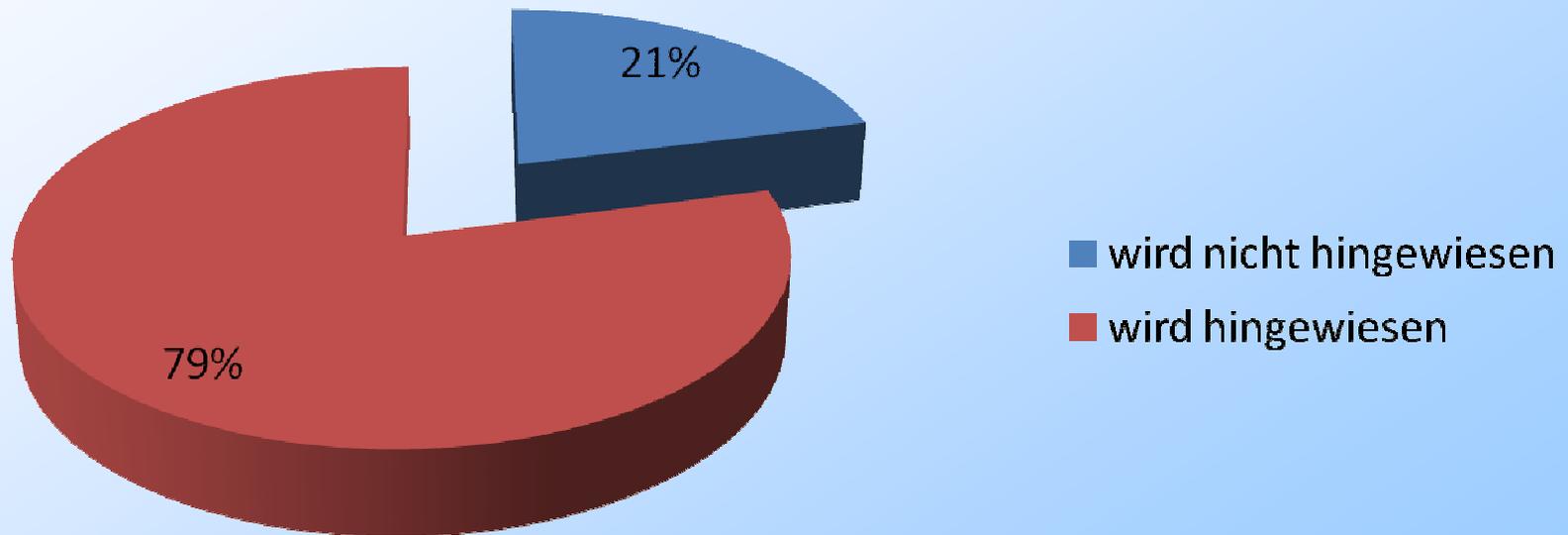
Vom Erstkontakt über das Gespräch
zum Konsens

Selbstbestimmung im BEM

§ 84 Abs. 2 SGB IX:

...klärt der Arbeitgeber (...) **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).

Hinweis auf die Freiwilligkeit

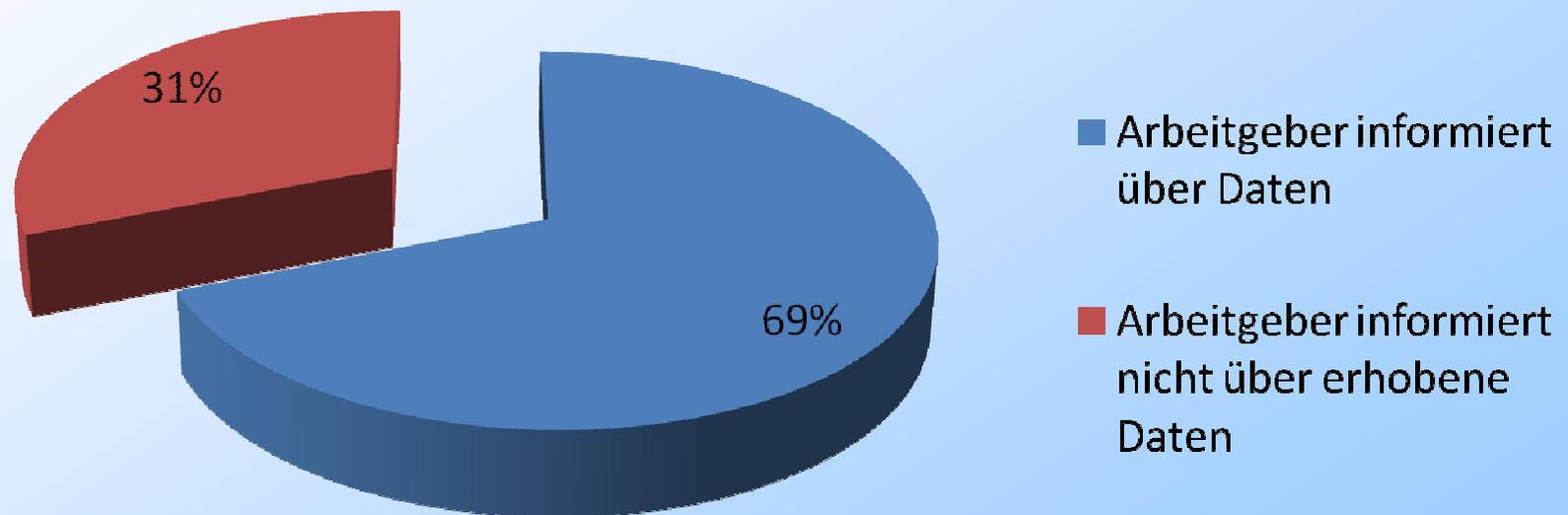


Selbstbestimmung durch Informiertheit

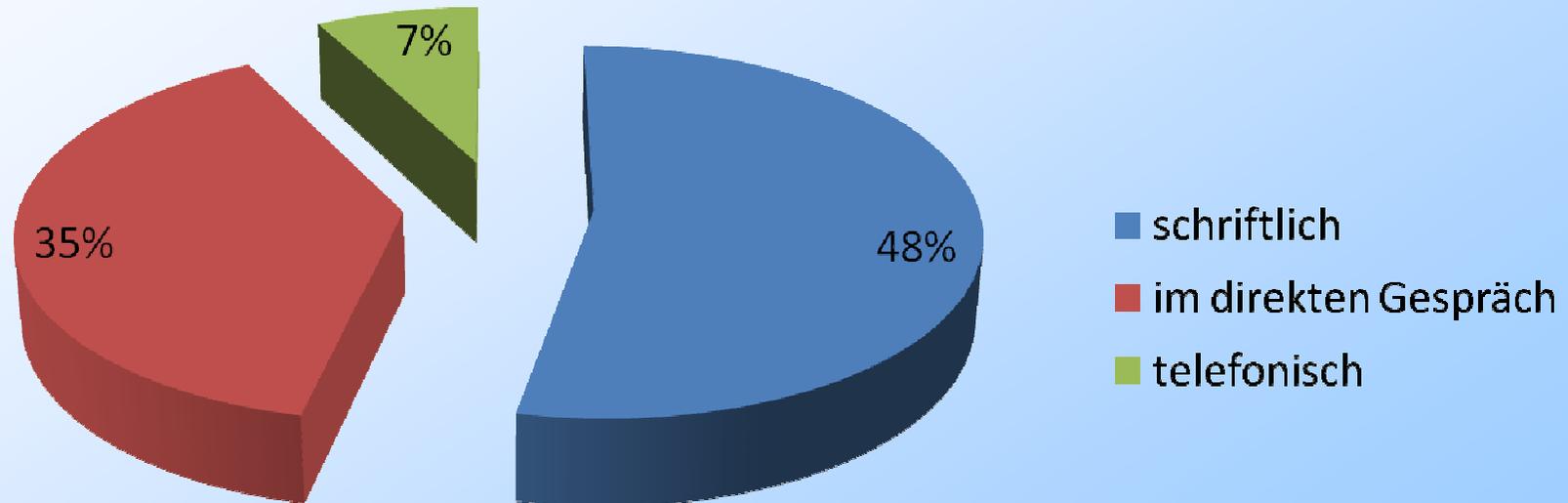
§ 84 Abs. 2 SGB IX:

... 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.

Information in der Praxis



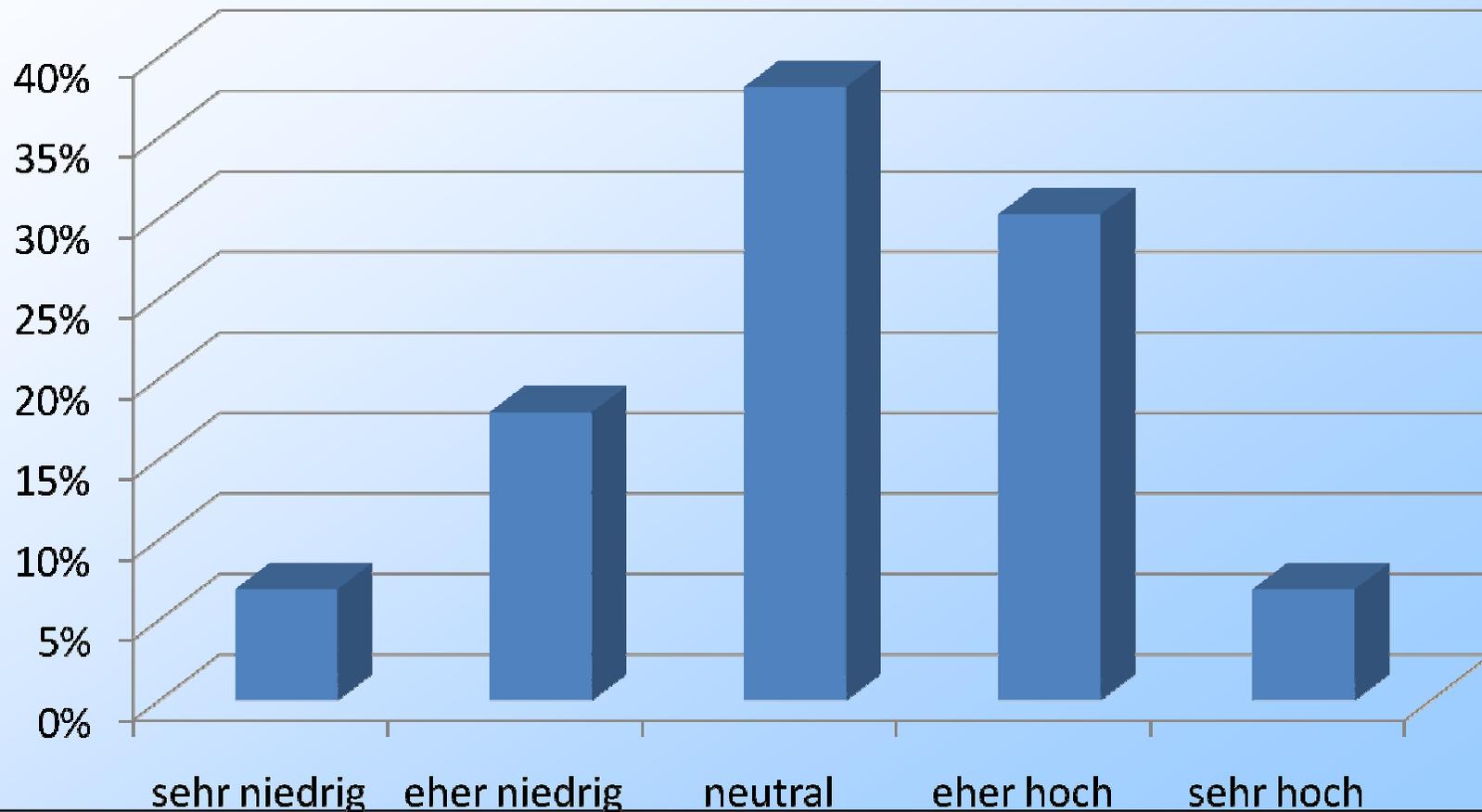
Form der Erstansprache



Gesprächsleitfaden für die Erstansprache

1. Begrüßen, sich vorstellen (falls erforderlich)
2. Anliegen benennen:
 - über BEM im Unternehmen informieren (Ansprechpartner im Integrationsteam, Beteiligung BR und SBV)
 - nachfragen, ob BEM im Fall des Mitarbeiters angezeigt und erwünscht ist
 - über mögliche Konsequenzen des BEM aufklären (Mitwirkungspflicht, ...=
3. Über notwendige Datenerhebung aufklären
4. Über Notwendigkeit der schriftlichen Dokumentation aufklären
5. ...
6. Termin für Erstgespräch vereinbaren

Eingeschätzte Zustimmungsbereitschaft zum BEM



Erstgespräch

- Vertrauensbasis wird hergestellt
- Informationen über (betriebliche) Ursachen und Auswirkungen der Erkrankung werden erfragt
- Leistungspotentiale analysiert
- Ziel und Lösungsideen eröffnet
- Zustimmung zu weiteren BEM Maßnahmen - falls erforderlich – wird eingeholt

Konsens ?

Verschiedene BEM – Maßnahmen finden bei den Betroffenen unterschiedliche Zustimmung

- Eher hohe Zustimmung:
 - Stufenweise Wiedereingliederung,
 - Arbeitsplatzausstattung,
 - Veränderung der Arbeitsbelastung
- Eher geringe Zustimmung:
 - externe Qualifizierungsmaßnahmen,
 - Reduzierung der Arbeitszeit,
 - Umsetzung auf anderen Arbeitsplatz

Fazit

- „Betriebe, die BEM durchführen und BEM-Fälle mit einem leistungsgerechten Einsatz abschließen,
 - informieren ihre Beschäftigten häufiger über das BEM und
 - nehmen nach sechs Wochen Kontakt zu den betroffenen Beschäftigten auf.
 - Sie klären die erkrankten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter über die Freiwilligkeit der Teilnahme am BEM sowie
 - über die Fragen des Datenschutzes auf und
 - haben das BEM in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung geregelt.
 - Außerdem bieten sie zahlreiche Maßnahmen zur betrieblichen Integration im Einzelfall an.“

(Niehaus, M., Magin, J., Marfels, B., Vater, E.G. & Werkstetter, E. (2007). Betriebliches Eingliederungsmanagement. Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX. Köln.)