

# Rolle des Betriebsarztes bei der Wiedereingliederung

Eingliederungsmanagement

## Eingliederungsmanagement

**Dr. med. Michael Franz**  
Landesvorsitzender Sachsen  
☎ 03 71 / 43 43 - 401



**VDBW**  
Verband Deutscher  
Betriebsärzte  
e.V.

Die Wiedereingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach längerer Krankheit oder Behinderung in den Arbeitsprozess gehört zu den anspruchsvollsten Aufgaben der betrieblichen Personalarbeit.



Der dauerhafte Erhalt der Erwerbsfähigkeit ist für die betroffenen Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung.

### **Gesetzliche Grundlagen**

SGB IX, § 28 „Stufenweise Wiedereingliederung“

SGB IX, § 84 Abs. 2 „Prävention“

SGB IX § 84 Abs. 3 „Finanzielle Unterstützung“

### **Zur Wiedereingliederung wichtig:**

„Prävention“ nach § 3 SGB IX

- Prävention von chronischen Krankheiten und Behinderungen
- Identifikation des Präventionsbedarfs in der Arbeitswelt

„Frühzeitige Erkennung eines Bedarfes an Leistungen zur Teilhabe“  
nach § 13 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX

- z. B. bei Einschränkungen der Leistungsfähigkeit im Erwerbsleben
- bei Menschen mit besonders belastenden Arbeits- und Lebensbedingungen

Verbesserung der gegenseitigen Information und Kooperation aller beteiligten Akteure nach § 13 Abs. 2 Nr. 8 und 9 SGB IX.

- Der Betriebsarzt erhält bei Leistungen der gesetzlichen Krankenkasse zur betrieblichen Wiedereingliederung die Funktion eines „Case-Managers“

### **Die betriebliche Wiedereingliederung**

gehörte schon bisher zu den Aufgaben an der Schnittstelle von

- Personalmanagement
- Arbeitsmedizin
- Krankenkassen
- Rehabilitationsträgern

Vor dem Hintergrund der Novellierung des SGB IX wird dieses Thema einen noch höheren Stellenwert erhalten, weil Unternehmen zu aktivem Eingliederungsmanagement verpflichtet werden.

## Der Arbeitgeber ist nach § 83 SGB IX verpflichtet ...

... eine Integrationsvereinbarung abzuschließen.

Sie enthält Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen, z. B.:

- Personalplanung
- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitsumfeldgestaltung
- Arbeitsorganisationsgestaltung
- Arbeitszeitregelung

## Die Wiedereingliederung von Mitarbeitern ...

... an ihren Arbeitsplatz nach Krankheit oder bei Schwerbehinderung, der Erhalt ihrer Erwerbsfähigkeit und die Reduzierung von Fehlzeiten sind für die Mitarbeiter von entscheidender sozialer und für die Unternehmen von großer wirtschaftlicher Bedeutung.



### Aufgabenfeld 1

**nach 6-wöchiger Erkrankung eines Mitarbeiters bzw. wiederholter Arbeitsunfähigkeit von insgesamt 6 Wochen in 12 Monaten (§ 84 Abs. 2 SGB IX):**

Der Arbeitgeber klärt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und welche Hilfen dazu notwendig sind.

Dies geschieht zusammen mit dem Mitarbeiter selbst, der Arbeitnehmervertretung und dem Betriebsarzt als kompetente Fachkraft.

### Aufgabenfeld 2

**Nach längerer oder schwerer Erkrankung stufenweise Wiedereingliederung als Leistung der gesetzlichen Kranken- oder Rentenversicherung:**

Der Mitarbeiter wird nach seiner Erkrankung wieder schrittweise an seine volle Arbeitsbelastung (möglichst) am bisherigen Arbeitsplatz herangeführt und bezieht während dieser Zeit noch Krankengeld.

Der Betriebsarzt integriert hierbei gesundheitliche Möglichkeiten des Mitarbeiters und betriebliche Erfordernisse.

### Aufgabenfeld 3

**nach einem Arbeitsunfall und Rehabilitation durch die Berufsgenossenschaft:**

Das positive Leistungsbild des Mitarbeiters wird mit den Arbeitsanforderungen des Arbeitsplatzes verglichen und der Arbeitsplatz technisch oder organisatorisch dem Leistungsbild des Mitarbeiters angepasst.

### **... in kleineren Unternehmen**

**berät die Unternehmensleitung jeweils für eine konkrete Eingliederung.**

- „Chef“ oder Führungskraft
- Betriebsarzt/-ärztin
- Betriebs-/Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung

### **... in größeren Unternehmen**

**bewährt für das Case-Management Bildung einer festen Arbeitsgruppe („Integrationsteam“)**

- Vertreter der Personalabteilung
- Betriebsarzt
- ein Betriebs-/Personalratsmitglied
- Schwerbehindertenvertretung

### **Rolle der Personalabteilung**

- stellt die länger dauernde Erkrankung eines Mitarbeiters fest
- wird vom Vorgesetzten oder dem Betriebsarzt über gesundheitliche Schwierigkeiten am Arbeitsplatz informiert.
- kann Einsatzeinschränkungen, gehäuften Erkrankungen oder einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses des Mitarbeiters entgegen wirken.

### **Kontaktaufnahme mit den betroffenen Mitarbeitern**

- möglichst frühzeitig
- Beratung und Hilfe anbieten

Ziel: mit dem Betroffenen das Vorgehen klären.

### **Lösungsorientiert**

- Hilfen für die Wiedereingliederung
- Beratung beim Betriebsarzt
- Personalgespräch mit der Personalabteilung
- Beratung durch weitere Beteiligte einschließlich Integrationsamt.
- Regelmäßiger Kontakt mit dem Mitarbeiter durch direkten Vorgesetzten

## Persönliche Vorstellung beim Betriebsarzt

Wichtigster Folgeschritt – vertraulich!



- Klärung des Leistungsbildes
- Beratung des Mitarbeiter
- Feststellung weiteren Rehabilitations- oder Therapiebedarfs
- Gegebenenfalls Kontaktaufnahme mit den behandelnden Ärzten.

## Betriebsärzte

Vorschlag für die Wiedereingliederung, z.B. Wiedereingliederungsplan

- Ggf. zeitlich befristete Einsatzeinschränkungen
- Besichtigung des Arbeitsplatzes
- Konkrete Vorschläge für eine Anpassung des Arbeitsplatzes an die Behinderung des Arbeitnehmers
- Ggf. erforderliche Hilfsmittel vorschlagen

## Die Installation einer geregelten Vorgehensweise

kann dem Unternehmen nach § 84 SGB IX Abs. 3 finanzielle Vorteile bringen.