

### Integrationssschritte planen und verbindlich festlegen:

Das Integrationsteam bespricht in engem Kontakt mit der betroffenen Person, welche Veränderungen notwendig sind. Die Ergebnisse werden dokumentiert.

### Umsetzung der Integrationssschritte:

- Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation ausschöpfen
- behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- zusätzliche Hilfsmittel
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- Schulungen oder Qualifizierungsmaßnahmen

Betroffene Beschäftigte sollten während der Maßnahme vom Integrationsteam bzw. dafür bestimmten Teammitgliedern begleitend unterstützt werden, um weitere notwendige Korrekturen vorzunehmen oder Schwierigkeiten rechtzeitig zu erkennen und zu beseitigen.

### Beschäftigung sichern und Integrationsprozess bewerten:

Im Idealfall können betroffene Beschäftigte an ihrem alten, behinderungsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatz oder einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Sollten alle Bemühungen des Integrationsteams erfolglos bleiben, kann das Betriebliche Eingliederungsmanagement auch zu einer Kündigung oder Verrentung führen.

Zum Abschluss der Integrationsmaßnahme sollte das Integrationsteam bewerten, an welchen Stellen der Ablauf verbessert oder beschleunigt werden kann, um einen optimalen Prozess zu erreichen.

### 6. Checkliste für das Integrationsteam

- ✓ Seit wann ist die betroffene Person erkrankt?
- ✓ In welcher Form treten die Fehlzeiten auf? (Lang andauernd oder häufige Kurzerkrankungen?)
- ✓ Liegt eine Schwerbehinderung/Gleichstellung vor?
- ✓ Findet eine kontinuierliche ärztliche Betreuung statt?
- ✓ Sind medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden/geplant?
- ✓ Liegt bezogen auf den Arbeitsplatz ein Fähigkeits- und Anforderungsprofil vor?
- ✓ Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes optimiert werden?
- ✓ Können Arbeitsbelastungen minimiert werden? (Durch organisatorische Veränderungen, Technikeinsatz etc.?)
- ✓ Gibt es geeignetere Einsatzmöglichkeiten?
- ✓ Gibt es Qualifizierungsbedarf?

### Kontakt

Weitere Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement erhalten Sie persönlich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Integrationsamtes sowie bei den örtlichen Fürsorgestellen in Westfalen-Lippe. Außerdem können Sie bei weitergehendem Interesse Informationen in Form einer Broschüre („Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“) erhalten beim:

Landschaftsverband Westfalen-Lippe  
– Integrationsamt –  
Warendorfer Str. 21–23  
48133 Münster  
Telefon: 02 51/5 91-65 55  
Telefax: 02 51/5 91-65 66  
E-Mail: [integrationsamt@lwl.org](mailto:integrationsamt@lwl.org)

oder zum Herunterladen unter [www.lwl-integrationsamt.de](http://www.lwl-integrationsamt.de) im Bereich „Downloads und Formulare“.

### Impressum

© 2006 Landschaftsverband Rheinland  
– Integrationsamt –  
50663 Köln  
Text: Karin Fankhaenel

Bearbeitung März 2006: Petra Wallmann,  
Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Herausgeber: Landschaftsverband Westfalen-Lippe  
– Integrationsamt –  
Warendorfer Str. 21–23  
48133 Münster  
Telefon: 02 51/5 91-65 55  
Telefax: 02 51/5 91-65 66  
[www.lwl-integrationsamt.de](http://www.lwl-integrationsamt.de)

Layout und Druck: LV Druck, Hülsebrockstraße 2,  
48165 Münster

Durch die Änderung des SGB IX gewinnt die Prävention immer mehr an Bedeutung. Mit steigendem Alter der Belegschaften nehmen die gesundheitlichen Probleme zu. Deshalb wird die optimale behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und auch der Einsatz der gesundheitlich eingeschränkten Menschen auf einem für sie geeigneten Arbeitsplatz immer wichtiger. Es ist Aufgabe der Unternehmen, auf diese Entwicklung zu reagieren.

## 1 Was ist Betriebliches Eingliederungsmanagement?

In § 84 Abs. 2 SGB IX fordert der Gesetzgeber die Arbeitgeber auf, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. **Betriebliches Eingliederungsmanagement umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.**

Es gilt nicht nur für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern für alle Beschäftigte eines Unternehmens.

## 2 Beteiligte beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Bereits nach einer relativ kurzen Zeit von sechs Wochen besteht Handlungsbedarf beim Arbeitgeber. Aber auch in den Fällen, wo nicht durch länger andauernde Arbeitsunfähigkeit, sondern durch häufige Kurzerkrankungen klar wird, dass gesundheitliche Probleme bestehen, sieht das SGB IX eine Initiative des Arbeitgebers vor.

### Der Arbeitgeber klärt

- mit Zustimmung und Beteiligung der **betroffenen Person**

- mit dem **Betriebs- oder Personalrat**

und

- bei schwerbehinderten und denen gleichgestellten behinderten Menschen mit der **Schwerbehindertenvertretung,**

- bei Bedarf mit dem **Betriebsarzt**

die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Hierzu können verschiedene externe Partner hinzugezogen werden:

- Servicestellen
- Rentenversicherungsträger
- Berufsgenossenschaften
- Krankenkassen
- Agentur für Arbeit
- Ärzte, Rehabilitationskliniken

Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen können

- das Integrationsamt und/oder
- der Integrationsfachdienst

hinzugezogen werden.

## 3 Vorteile des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

### Für den Arbeitgeber:

- Die Lohnfortzahlungskosten und die Lohnkosten für Vertretungskräfte werden eingespart.
- Der Qualitätsstandard bleibt erhalten.
- Die Mitarbeiter sind zufriedener und motivierter.
- Die Bekanntheit als fairer und sozial handelnder Arbeitgeber in der Region wächst.
- Bei einem dennoch notwendigen Kündigungsverfahren nach dem SGB IX werden die in eigener Verantwortung des Arbeitgebers durchgeführten Aktivitäten gewürdigt und ggf. wird eine Entscheidung beschleunigt.

### Für die Arbeitnehmer/innen:

- Nach Erkrankung bleibt ausreichend Zeit, einen geeigneten Arbeitsplatz leidensgerecht auszugestalten oder im Unternehmen zu finden.
- Notwendige Schulungsmaßnahmen für den Arbeitsplatzwechsel können rechtzeitig durchgeführt werden.
- Die Arbeitsaufnahme kann im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung schonend erfolgen.
- Voller Lohn statt Krankengeld.
- Das Selbstwertgefühl durch den Erhalt der Berufstätigkeit steigt.
- Arbeitslosigkeit aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen wird vermieden.

## 4 Voraussetzungen zur Einführung des Eingliederungsmanagements

In kleinen und mittleren Betrieben reicht oft die gut strukturierte verantwortliche Umsetzung des BEM im Einzelfall, mit der Unterstützung externer Partner.

In größeren Unternehmen bietet es sich an, ein festes Team zu bilden, in dem der Arbeitgeber, der Betriebs- oder Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsarzt die jeweiligen Einzelfälle besprechen (Integrationsteam). So kann mit der Zeit bei den Teammitgliedern umfangreiches Fachwissen zur Umsetzung von BEM aufgebaut werden.

Sehr wichtig ist, die Regelungen allen Beschäftigten des Betriebes – also den Entscheidungsträgern, den direkten Vorgesetzten und Mitarbeitern – bekannt zu machen und zu erläutern, wie die gesundheitlichen Daten der Betroffenen geschützt werden.

## 5 Start und Ablauf des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Wenn die Ursache der Erkrankung im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, sind folgende Fragen zu klären:

### Ausgangssituation erfassen:

- Welche Qualifikationen und Stärken hat die betroffene Person?
- Welche Einschränkungen liegen vor?
- Welche Ziele und Vorstellungen hat er oder sie selbst?
- Wo könnte ein künftiger Einsatz erfolgen?