

Kernaufgaben des Betriebsarztes

Der Betriebsarzt spielt im BEM eine entscheidende Rolle.
Zu seinen Kernaufgaben gehören:

- | | |
|---|--|
| • Frühzeitiges Erkennen von Rehabilitationsbedarf | • Beratung und ggf. Untersuchung des Mitarbeiters vor der Eingliederungsmaßnahme |
| • Erstellung eines Fähigkeitsprofils und Beratung hinsichtlich zusätzlichen Trainings- und Therapiebedarfs | • Arbeitsplatzbegehung mit Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung und eines Anforderungsprofils |
| • Erstellung eines Wiedereingliederungsplans | • Begleitung des Mitarbeiters bei der Wiedereingliederung und individuelle Anpassung von Belastung und Arbeitsinhalten |
| • Kooperation mit Haus- und Fachärzten, Rehabilitationsträgern, Integrationsämtern und Integrationsfachdiensten | • Unterstützung des Betriebes bei der Beschaffung von technischen Hilfsmitteln, der Organisation einer Arbeitsassistenz oder Umgestaltung des Arbeitsplatzes |

Ausführliche Informationen zum Thema finden Sie im „Leitfaden für Betriebsärzte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“, kostenlos zu bestellen bei:

info@dguv.de

oder als Datei unter:

http://www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus_fachgruppen/arbeitsmedizin/produkte/leitfaeden/index.jsp

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Mittelstraße 51
10117 Berlin
Telefon: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Ausschuss „Arbeitsmedizin“
der DGUV

Stand: August 2011



**Betriebliches Eingliederungs-
management – Ihr Betriebsarzt
hilft**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) soll arbeitsunfähige Beschäftigte nach länger andauernder Krankheit im Rahmen eines ärztlichen überwachten Stufenplans schrittweise an die volle Arbeitsbelastung am bisherigen Arbeitsplatz heranführen. So kann der Übergang zur vollen Berufstätigkeit erleichtert und zukünftiger Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden. Die stufenweise Wiedereingliederung ist ein vielfach eingesetztes und erfolgreiches Verfahren im Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Besonders Betriebsärzten bieten sich in diesem Prozess viele Möglichkeiten, Beschäftigte zu unterstützen. Dadurch werden die Chancen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung erhöht.

Rechtliche Grundlage: § 84 Abs. 2 SGB IX

„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 Schwerbehindertenvertretung, 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.“

Betriebliches Eingliederungsmanagement

BEM erfolgt im Kontext mit anderen therapeutischen Maßnahmen und dient der Erprobung und dem Training der Leistungsfähigkeit des arbeitsunfähigen Beschäftigten an seinem bisherigen Arbeitsplatz.

Eine stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V oder § 28 SGB IX mit den gesetzlichen Krankenkassen als Kostenträgern kann Bestandteil eines BEM sein.

Was macht BEM so wertvoll und warum sollte der Betriebsarzt beteiligt werden?

BEM zielt darauf ab, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter dauerhaft wiederherzustellen und zu erhalten. Es bietet Unternehmer und Mitarbeiter entscheidende Vorteile:

- Die kostenintensive Einstellung von Ersatzkräften entfällt.
- Durch den stufenweisen Wiedereinstieg erfahrener Mitarbeiter bleiben dem Betrieb Wissen und Qualitätsstandards erhalten.
- Die Auswertung des Einzelfalls kann insbesondere bei betrieblichen Ursachen der Arbeitsunfähigkeit dem Unternehmen wertvolle Erkenntnisse bieten. Durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen lässt sich das Risiko weiterer krankheitsbedingter Ausfallzeiten für andere Mitarbeiter verringern.
- Systematisches Eingliederungsmanagement hat einen positiven Einfluss auf das Unternehmensimage. Es ist Ausdruck eines wertschätzenden Umgangs mit den Mitarbeitern.

- Das positive Unternehmensimage bindet nicht nur Leistungsträger. Es bietet auch einen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter.
- BEM trägt zur Wiederherstellung und langfristigen Erhaltung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der älter werdenden Belegschaft bei.
- Unternehmen haben Anspruch auf externe Leistungen wie die Beratung für eine leistungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung durch Rehabilitations-träger, Integrationsämter oder Integrationsfachdienste. Im Einzelfall sind Maßnahmen finanziell förderungswürdig.
- Nach § 84 Abs. 3 SGB IX können Rehabilitations-träger und Integrationsämter Arbeitgeber, die ein BEM einführen, durch eine Prämie oder einen Bonus fördern.
- Sollte trotz aller Maßnahmen eine krankheitsbedingte Kündigung nicht zu vermeiden sein, wird durch BEM rechtskonformes Handeln erreicht. Ein dokumentiertes BEM weist nach, dass der Unternehmer alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für eine Reintegration ausgeschöpft hat.