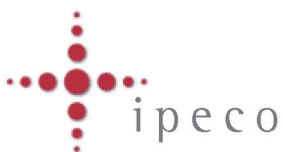


Regina Richter, Edeltrud Habib



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

22 Praxisbeispiele



INHALT

Vorworte

Dr. jur. Friedrich Mehrhoff, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)	5
H. Hopmann, Arbeit und Leben, Hamburg	6
Dank	7

Teil 1 Das Betriebliche Eingliederungsmanagement in der Praxis – Grundlagen

Einleitung – Handhabung des Buches	10
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement leben!	14
Das BEM als Chance	16
Mythen und Wahrheiten zum BEM	17
Das BEM-Verfahren	20
Wann ist ein Gespräch ein BEM-Gespräch?	20
Das BEM als Grundlage krankheitsbedingter Kündigungen?	24
Sensible Daten schützen	27
Kommunikation und Präventionsgespräche	31
Fördermöglichkeiten und unterstützende Institutionen	37
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 33, 34 SGB IX)	38
Rehabilitationsträger, ihre Aufgaben und Leistungen	41

Teil 2 Jeder Fall ist anders: 22 Beispiele

Fallübersicht mit Stichworten	57
Begleitende Hilfen im Arbeitsleben: Sechs Fälle aus der Praxis	59
Finanzielle Absicherung: Fünf verschiedene Möglichkeiten	92
Umschulung, Qualifikation, Arbeitsplatzwechsel: Sechs neue Perspektiven	117
Arbeitsplatzgestaltung und -organisation: Fünf Lösungen zum besseren Arbeiten	148

Teil 3 Infos und Handreichungen für die Praxis

Rechtliche Grundlagen	180
Muster: Antrag „Betriebliche Anpassungsmaßnahme“	215
Leitfaden für Präventions- oder BEM-Gespräche	216
Checkliste für BEM-Gespräche	218
Muster: Einladung zum ersten BEM-Gespräch mit Antwort	220
Muster: Datenschutzerklärung	222
Muster: Schweigepflichtentbindung	224
Muster: Beendigung des BEM	225
Literatur, Broschüren und Links	226
Die Autorinnen	232

TEIL 2

Jeder Fall ist anders: 22 Beispiele

FALLÜBERSICHT MIT STICHWORTEN

Begleitende Hilfen im Arbeitsleben: Sechs Fälle aus der Praxis

1. Ausgleich einer Sehbehinderung	59
Antrag auf Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben • gemeinsame Servicestelle: Zuständigkeitsklärung der Leistungserbringung	
2. Das Miteinander am Arbeitsplatz ist manchmal schwer	64
Gleichstellung • Integrationsfachdienst	
3. Trotz schwerer Erkrankung leistungsgerecht arbeiten	70
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben: technische Hilfsmittel • persönliche Arbeitsassistenten • Hilfsmittel des täglichen Gebrauchs	
4. Psychische Belastungen entschärfen	77
Coaching • Supervision	
5. Alle mitmachen – dann klappt es!	82
Leistungsgerechter Arbeitsplatz • Minderleistungsausgleich • Arbeitsassistenten • Mehrfachanrechnung	
6. Wenn zwischenmenschliche Beziehungen krank machen: Handeln!	87
Arbeitsplatzwechsel • Einarbeitungszuschuss	

Finanzielle Absicherung: Fünf verschiedene Möglichkeiten

1. Viele Möglichkeiten, aber auch Grenzen der betrieblichen Unterstützung	92
Kraftfahrzeughilfe • Minderleistungsausgleich • außergewöhnliche Belastungen	
2. Arbeitsstoffe als Krankmacher – auch Jahre später	98
Berufskrankheitsanzeige • umgewandelte Erwerbsminderungsrente	
3. Versäumnisse und fehlende Unterstützung	103
Erwerbsunfähigkeitsrente (nach Arbeitswilligkeit, aber ungeeigneten Arbeitsplätzen)	
4. Wenn die Wiedereingliederung die Kräfte übersteigt: Abbruch	108
Abgebrochene Wiedereingliederung • Teilerwerbsminderungsrente auf Zeit	
5. Information + Kompetenz = effektive Unterstützung	112
Sonderform des Arbeitslosengeldes	

Umschulung, Qualifikation, Arbeitsplatzwechsel: Sechs neue Perspektiven

1. Eine Hörbehinderung und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten	117
Hörgerät als technische Hilfe • berufliche Anpassung • Weiterbildung	
2. Krankeneinsicht – eine erste Voraussetzung zur Veränderung	123
Arbeitsplatzwechsel • Aufgaben der Betriebsärzte • Datenschutz und (auch betriebsärztliche) Schweigepflicht	
3. Eine schwere psychische Erkrankung und eine lange, erfolgreiche Wiedereingliederung	130
Auslaufendes Krankengeld • betriebliche Anpassungsmaßnahme als Wiedereingliederung nach §28 SGB IX	
4. Mut zur Veränderung: Wenn eine Tür sich schließt – öffnet sich (oft) eine neue	136
Umschulung (bei Diabetes)	
5. Verhinderung einer krankheitsbedingten Kündigung: Arbeitsplatzwechsel und Qualifizierung	140
Kündigungseinleitung • Qualifizierung zum Arbeitsplatzertahl	
6. Unkomplizierte Hilfen in einem komplizierten Fall	
Flexible Arbeitszeit • Versetzung • Haushaltshilfe.....	144

Arbeitsplatzgestaltung und -organisation: Fünf Lösungen zum besseren Arbeiten

1. Wischmöpfe und andere Rahmenbedingungen, die krank machen können	148
Arbeitsplatzbegehung • Arbeitsplatzgestaltung	
2. Kleine Veränderungen mit großer Wirkung	152
BEM-Gesprächsführung • ambulante Rehabilitation • ergonomische Arbeitsplatzgestaltung	
3. Rehabilitation und BEM nach einem Arbeitsunfall	159
Umfassende Anpassungen – privat und beruflich	
4. Ein Arbeitsunfall und die Rolle der Berufsgenossenschaft	165
Durchgangsarztverfahren • Arbeitssicherheitsgesetz • Auflagen und Leistungen der Berufsgenossenschaft	
5. Schwerer Wegeunfall: Große Veränderungen der Lebens- und Arbeitsumgebung	173
Reha vor Rente • KFZ- und Parkplatzunterstützung	

1. AUSGLEICH EINER SEHBEHINDERUNG

Angelika Schuster/32/Versicherungskauffrau

STICHWORTE: Antrag auf Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, gemeinsame Servicestellen: Zuständigkeitsklärung der Leistungserbringung

Die 32-jährige Angelika Schuster arbeitet seit sechs Jahren in Vollzeit als Versicherungskauffrau in einem mittelständischen Unternehmen mit 137 Beschäftigten. Ein Betriebsrat und eine Schwerbehindertenvertretung sind vorhanden. Das BEM ist im Betrieb eingeführt.

Frau Schuster bearbeitet die Versicherungsanträge, die von den Vertretern in Handschrift bei den Kunden ausgefüllt werden, gibt sie in das IT-System ein und schickt den Kunden die Police. Darüber hinaus bearbeitet sie Finanz-Abbuchungen, -Eingänge und Schadensmeldungen. In den letzten Monaten kommt es oft vor, dass Kundennummern und -konten nicht übereinstimmen. Häufig bittet sie ihre Kolleginnen, die mit im Zimmer sitzen, um Hilfe, weil sie Buchstaben oder Zahlen nicht erkennen kann. Die Kolleginnen reagieren inzwischen ungehalten, weil sie in ihrer Konzentration auf die eigene Arbeit unterbrochen werden und sich dann auch bei ihnen Fehler einschleichen.

Arbeitssituation

Frau Schuster fehlt häufig durch Kurzzeiterkrankungen, die inzwischen sechs Wochen innerhalb eines Jahres überschritten haben. *Sie wird zu einem BEM-Gespräch eingeladen, und sie nimmt diese Einladung an.* Nachdem ihr der Sinn und das Vorgehen im BEM-Verfahren erklärt wurde, sprechen die Anwesenden (Betriebsrat, Personalreferent und Frau Schuster) über die häufigen Fehlzeiten. Der Personalreferent als Arbeitgebervertreter bemerkt einleitend, dass in den Jahren, in denen sie im Unternehmen arbeite, nur sehr wenige Fehltag aufgetreten seien. Umso besorgter ist er nun, weil sich das offenbar in den letzten Monaten geändert hat. Frau Schuster wird gefragt, ob sie diese Veränderung auf ihre Arbeitssituation zurückführe.

Das BEM-Verfahren wird eingeleitet

Frau Schuster bricht unvermittelt in Tränen aus und erzählt von ihrer großen Befürchtung, nicht mehr lange arbeiten zu können. Sie fasst sich nach kurzer Zeit und berichtet dann, dass sie ein vererbtes Augenleiden habe. Ihre Mutter ist inzwischen aufgrund dieses Leidens völlig erblindet, und nun sieht sie das Gleiche auf sich zukommen. Sie ist so voller Angst, dass sie an manchen Tagen morgens kaum aufstehen kann. Dann leidet sie unter Magenkrämpfen und ist nicht fähig, zur Arbeit zu kommen. *Die Anwesenden können die Ängste von Frau*

Angst vor der Zukunft

Schuster und den Druck, unter dem sie steht, nachempfinden und geben ihr das auch zu verstehen. Ob sie denn schon einmal über technische Hilfen nachgedacht habe, wird Frau Schuster weiter gefragt, was sie jedoch verneint. Aber mit dem schwindenden Sehvermögen fehlt ihr jede Vorstellung, wie sie ihre Arbeit weiter ausführen kann. Dabei arbeitet sie sehr gern.

Auswirkungen auf die Arbeit

Es wird nachgefragt, wie sich denn die Einschränkung ihrer Sehfähigkeit auf ihre Arbeit auswirke. Sie erzählt, dass sie z. B. nicht erkennen könne, ob es sich bei Zahlen um eine 6, 8 oder 9 handelt, selbst dann nicht, wenn sie die Zahlen mit einem Glas vergrößere. Eine Lupe hat sie immer dabei, was aber oft nicht ausreicht: Die Handschriften der Vertreter sind für sie zum Teil unlesbar. Sie hat die entsprechenden Personen schon gebeten, in Druckbuchstaben zu schreiben. Einige tun ihr den Gefallen, andere nicht.

Technische Hilfen und Unterstützungsmöglichkeiten

Der Betriebsrat weiß sie zu beruhigen. Nach seinen Erfahrungen bedeutet ein eingeschränktes Sehvermögen nicht automatisch das Ende der Berufstätigkeit. Es gibt inzwischen gute Hilfstechniken, gerade für blinde und sehbehinderte Menschen. Mit einer technischen Unterstützung wird meist die volle Arbeitsleistung ermöglicht. Der Betriebsrat ist zuversichtlich, dass die passenden Hilfen gefunden werden. Damit eröffnen sich völlig neue Aspekte für Angelika Schuster, und ihr Interesse ist geweckt. *Gemeinsam werden die nächsten notwendigen Schritte überlegt.* Ob ihre Sehschwäche als eine Schwerbehinderung anerkannt sei, wird sie gefragt. Als sie dies verneint, empfiehlt der Betriebsrat, die betriebliche Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen im Unternehmen aufzusuchen, denn er ist zuversichtlich, dass diese weitere Informationen für sie hat. Sie vereinbaren ein neues Treffen in zwei Wochen und verabschieden sich.

Unterstützung durch eine Schwerbehindertenvertretung

Zum nächsten Treffen ist auch die Schwerbehindertenvertrauensperson dabei. Mit deren Hilfe hat Frau Schuster inzwischen einen *Antrag auf Schwerbehinderung* gestellt und sich beim Integrationsamt erkundigt, wo sie sich Hilfsmittel ansehen kann. Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung sucht sie dann den Fachhandel auf, um passende Hilfen für blinde und sehbehinderte Menschen auszuprobieren.

Frau Schuster berichtet begeistert über die Hilfsmöglichkeiten, von denen sie inzwischen erfahren hat. Sie hat bereits herausgefunden, dass eine schwarze Tastatur mit weißen Buchstaben für sie die beste Lösung ist. Darüber hinaus braucht sie ein Lesegerät mit Kamera und einen zweiten Bildschirm. Den Text kann sie bis auf 10 cm Schrifthöhe vergrößern. Die Bedienung gelingt über ein Fußpedal. Damit ist die Arbeit am PC für sie kein Problem mehr. Für die benötigten Geräte hat sie bereits einen Kostenvoranschlag angefordert. Frau Schuster stellt mit Unterstützung des Schwerbehindertenvertreters *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (nach § 33 SGB IX) und zur Erhaltung des Arbeitsplatzes.* Sie gibt diesen bei einer gemeinsamen Servicestelle zur Kostenübernahmeklärung ab.

Mit den Regelungen zu den gemeinsamen Servicestellen (§§22–25 SGB IX, vgl. Anhang) greift der Gesetzgeber ein Manko im bisherigen Verfahren der Rehabilitationspraxis auf. Bei unklaren Zuständigkeiten wurden Leistungsberechtigte zum Teil zwischen den Leistungsträgern hin und her verwiesen. Alle Rehabilitationsträger sind nun verpflichtet, die behinderten Menschen umfassend über die möglichen Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und zu beraten. Für eine trägerübergreifende zeitnahe Auskunfterteilung, Beratung und begleitende Unterstützung behinderter Menschen im Antrags- und Leistungsverfahren hat das SGB IX die gemeinsamen Servicestellen geschaffen.

Tipp: Wir empfehlen, von diesen Möglichkeiten zur Unterstützung durch die gemeinsamen Servicestellen regen Gebrauch zu machen! Sie stellen (in der Regel) kompetente und hilfreiche Ergänzungen zur Beratung und zur Zuständigkeitsklärung der Kostenübernahme dar.



Der Arbeitgebervertreter bittet Frau Schuster, einen Termin mit dem Betriebsarzt zu vereinbaren, um sicherzustellen, dass die ausgesuchten Geräte auch aus seiner Sicht die richtigen sind, und um darüber hinaus zu klären, ob alle Aspekte bedacht wurden. Auch ist es sinnvoll, eine Begründung für die Erforderlichkeit aus arbeitsmedizinischer Sicht dem Antrag beizufügen. Frau Schuster wurden die erforderlichen Bescheinigungen und Unterlagen erläutert, die sie für die Antragstellung benötigt (siehe Übersicht Punkt 3).

Wie lange die Bewilligung ihres Antrages wohl dauern wird, fragt sich Frau Schuster.

Werden Leistungen zur Teilhabe beantragt, stellt der Rehabilitationsträger innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages bei ihm fest, ob er nach dem für ihn geltenden Leistungsgesetz für die Leistung zuständig ist. Stellt er bei der Prüfung fest, dass er für die Leistung nicht zuständig ist, leitet er den Antrag unverzüglich dem nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger zu.





Nach Eingang des Antrages muss die Zuständigkeit **innerhalb von 14 Tagen** geklärt sein. Wird kein Gutachter eingeschaltet, dauert die Entscheidung **bis zu maximal drei Wochen ab Antragstellung, mit Gutachten beträgt die Frist sechs Wochen.**

Wenn es länger dauert, greift § 15 SGB IX zur Erstattung selbst beschaffter Leistungen. Kann über den Antrag auf Leistungen zur Teilhabe nicht innerhalb der in § 14.2 genannten Fristen entschieden werden, teilt der Rehabilitationsträger dies dem Leistungsberechtigten unter Darlegung der Gründe rechtzeitig mit. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder liegt kein zureichender Grund vor, können Leistungsberechtigte nach einer vorher mitgeteilten angemessenen Frist die erforderlichen Leistungen selbst beschaffen.

Vergleiche im Anhang SGB IX, §§ 14, 15, 22, 23

In diesem Fall hat Frau Schuster den Antrag am 08.04.2008 an die gemeinsame Servicestelle gegeben. Er wurde an die Agentur für Arbeit weitergeleitet und am 18.04.2008 bewilligt. Die neue Technik wurde eingebaut. Der Einarbeitungsprozess wurde durch das BEM-Team begleitet.

RESÜMEE

Durch Erkennen des Problems und anschließendes gezieltes Handeln konnten unter Beteiligung des BEM-Teams schnelle Unterstützung gegeben und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Mit technischen Hilfen wurde der Arbeitsplatz umgestaltet. Die Mitarbeiterin hat nun einen Arbeitsplatz, an dem sie ihre Arbeitsleistung voll erbringen kann. Ihre Fehlzeiten gehen in der Folge deutlich zurück. Die Kolleginnen sind ebenfalls entlastet.

Die einzelnen Schritte im Überblick

1. → Problemerkennung und -benennung innerhalb des ersten BEM-Gesprächs mit dem BEM- oder Integrationsteam
2. → Einschalten der Schwerbehindertenvertretung und Ermittlung des konkreten Hilfebedarfs im zweiten BEM-Gespräch
3. → Antragstellung auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Dazu ist notwendig:
 - Ausfüllen des Antrages G130 (Download im Internet möglich)
 - Attest vom Augenarzt
 - Kostenvoranschlag für die benötigten Hilfsmittel
 - Stellungnahmen mit der Begründung des Antrags, dass ohne die technischen Hilfsmittel die Arbeit nicht mehr verrichtet werden kann und der Verlust der Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes drohen
 - Eventuell eine arbeitsmedizinische Stellungnahme des Betriebsarztes
4. → Antrag bei einer gemeinsamen Servicestelle abgeben
5. → Bewilligung und Beschaffung der technischen Hilfen
6. → Einweisung in die neue Technik durch den Hardware-Lieferanten sowie Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz und unterstützende Begleitung durch das BEM-Team