

III.1.5 DOKUMENT: RUNDSCHREIBEN AN DIE MITARBEITER(INNEN)

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

Ab 2015 wird jeder dritte Beschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland älter als 50 Jahre sein. Mit steigendem Alter können auch die gesundheitlichen Probleme der Beschäftigten zunehmen. Dadurch entstehen neue Herausforderungen an die gesundheits- und altersgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes. Dies trifft auch für unser Unternehmen zu und deshalb müssen wir jetzt aktiv werden, um die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter/innen zu erhalten und zu fördern. Wir wissen, dass das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten wesentliche Faktoren zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens sind. Daher ist es gemeinsames Ziel von Geschäftsführung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung der Firma Mustermann, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Auch der Gesetzgeber verpflichtet die Unternehmen zum Handeln. Dies ist im § 84 Abs. 2 des SGB IX festgeschrieben. Allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

Die gesetzliche Forderung gilt für folgende Gruppen:

- langzeiterkrankte Beschäftigte, deren Arbeitsunfähigkeit länger als 42 Tage im Jahr andauert und
- mehrfacherkrankte Beschäftigte, die in Summe länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres erkrankt sind.

Es können sich aber auch Beschäftigte freiwillig für die Teilnahme an BEM beim Integrations-team melden, die noch keine 42 Tage innerhalb des letzten Jahres erkrankt waren.

Mit dem BEM sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen durch den Betrieb unterstützt werden. Um auch bei längeren oder häufigeren Erkrankungen eine optimale Unterstützung der Beschäftigten sicher zu stellen, muss der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Es müssen alle Möglichkeiten geprüft und bei Eignung genutzt werden, um die Arbeitsunfähigkeit zu beenden, weiterer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, den Arbeitsplatz und damit das Einkommen zu erhalten. Insbesondere werden dabei die arbeitsbedingten Ursachen für eine Arbeitsunfähigkeit ermittelt und beseitigt.

BEM wird zum Nutzen aller Beteiligten eingeführt. Damit BEM aber seine positiven Wirkungen entfalten kann, sind die Akzeptanz und die Beteiligung aller Beschäftigten im Betrieb, der Mitarbeiter/innen ebenso wie der Führungskräfte erforderlich.

Grundsätzlich ist die Teilnahme am BEM freiwillig. Das BEM-Verfahren wird nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Beschäftigten eröffnet. Weil BEM nachhaltige Ergebnisse erzielen soll, ist die aktive Mitwirkung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig. Dies bedeutet auch, dass betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als „Experten in eigener Sache“ maßgeblich den BEM-Prozess mitbestimmen, d.h. sie können und sollen auch einzelne Schritte oder Maßnahmen im BEM vorschlagen oder dürfen andere, die sie für ihre gesundheitliche Situation als nicht geeignet einschätzen, ablehnen.

Vertreter des Betriebsrates und Schwerbehindertenvertreter/in stehen zur Unterstützung der Beschäftigten zur Verfügung und sind am gesamten Prozess beteiligt. Gleichzeitig kann auf die Unterstützung externer Instanzen (Integrationsamt, Rehabilitationsträger, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften etc.) zurückgegriffen werden.

Obwohl es im Unternehmen bereits eine Vielzahl an Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung oder zur Arbeitsplatzgestaltung gibt, reichen diese nicht in jedem Fall aus. BEM bietet die Möglichkeit, systematisch auf die individuellen Bedürfnisse betroffener Beschäftigter ausgerichtete Maßnahmen zu entwickeln und mit ggf. vorhandenen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung oder des Arbeitsschutzes zu verknüpfen.

Wie wird BEM im Unternehmen umgesetzt?

Mit der Durchführung von BEM wird ein Integrationsteam beauftragt:

Das Integrationsteam setzt sich wie folgt zusammen:	In Einzelfall zusätzlich:
Der/die Arbeitgeberbeauftragte	Der/die Arbeitsmediziner/in
Ein Mitglied des Betriebsrates	Die Fachkraft für Arbeitssicherheit
Der/die Schwerbehindertenvertreter/in	...

Von der Personalabteilung erhält das Integrationsteam monatlich eine Aufstellung aller Beschäftigten, die die BEM – Kriterien erfüllen. Das Integrationsteam schreibt die betroffenen Beschäftigten an und lädt sie zu einem Informationsgespräch über das BEM ein. In diesem Gespräch wird zunächst abgeklärt, ob für die betroffenen Beschäftigten ein BEM in Frage kommt oder nicht.

Das im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat gebildetem BEM-Team wird sich in Kürze persönlich vorstellen.

Damit wir mit BEM erfolgreich sind, brauchen wir die Unterstützung aller Beschäftigten im Unternehmen.

Wir bitten um Ihre Unterstützung und Mitwirkung.

Unterschrift GF und BRV