

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement als zentrales Handlungsfeld des Betrieblichen Gesundheitsmanagements – Das Projekt „BEM-Netz“

Tobias Reuter, Jochen Prümper & Alexandra Sporbert
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement als Handlungsfeld im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

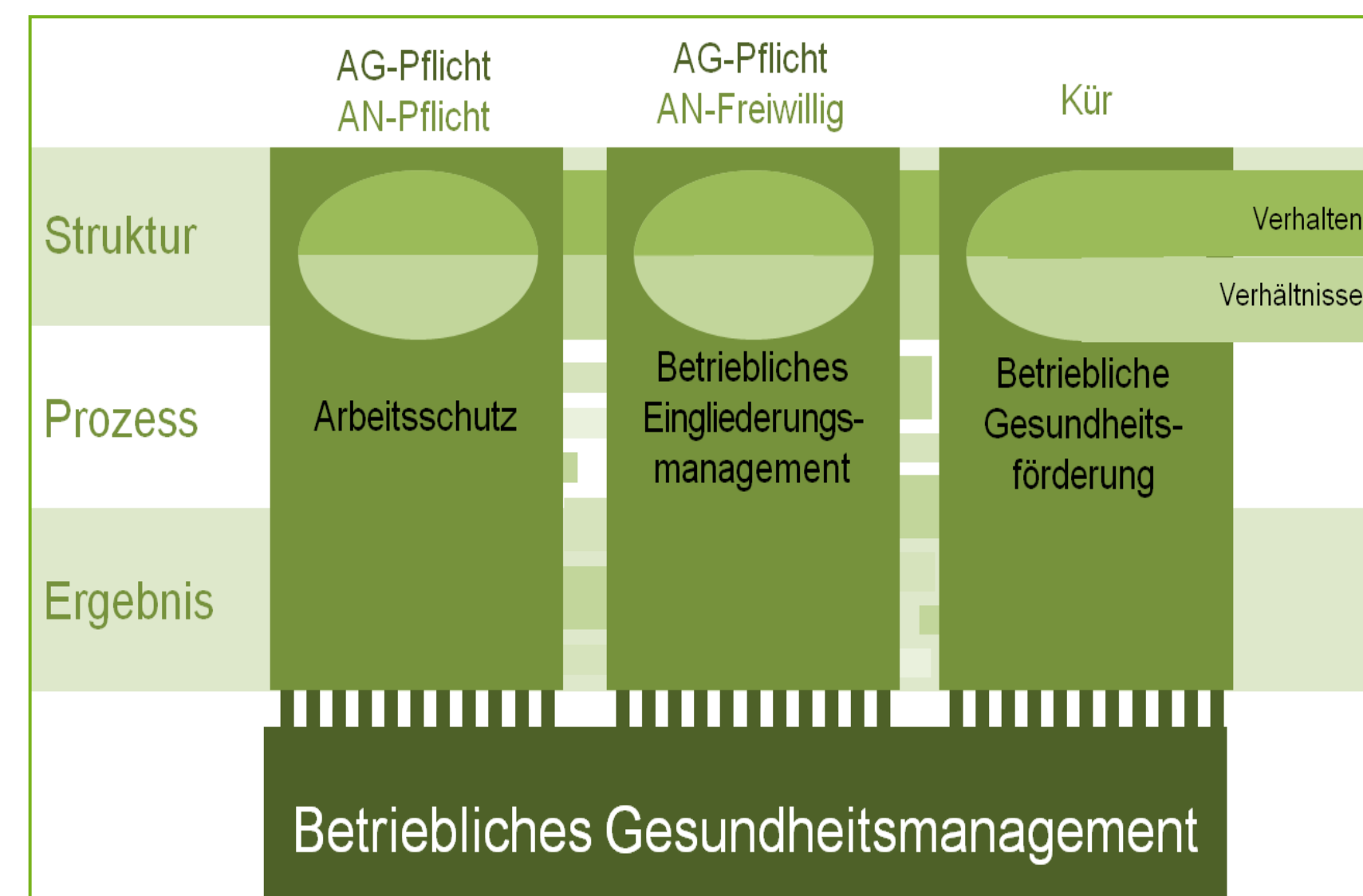
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) muss im ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) verankert werden. Unter BGM wird das systematische und nachhaltige Bemühen um die gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen sowie um die gesundheitsförderliche Befähigung von Beschäftigten verstanden.

Grundlagen für die drei Handlungsfelder sind die gesetzlichen Regelungen:

- Umfassender Arbeitsschutz
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebliche Gesundheitsförderung

Alle Handlungsfelder sind in die Betriebsroutinen zu integrieren und müssen kontinuierlich verzahnt die vier Kernprozesse Analyse, Planung, Interventionssteuerung und Evaluation betreiben. Einzelmaßnahmen sowie Einzelprogramme der betrieblichen Gesundheitsförderung unterscheiden sich von diesem Modell.

(Giesert 2012)



(Giesert, Reiter & Reuter 2013)

Die Vorgehensweise bei der Wiedereingliederung in den beteiligten Ländern unterscheidet sich:

- In Deutschland ist durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement ein organisationaler Prozess seit 2004 für den Arbeitgeber gesetzlich festgeschrieben, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Inanspruchnahme des Betrieblichen Eingliederungsmanagements freiwillig (§ 84 Abs. 2 SGB IX).
- In Österreich steht die individuelle Begleitung des Individuums seit Anfang 2011 durch ein Case-Management-Programm im Vordergrund, welches im Arbeits- und Gesundheitsgesetz (AGG) für die Unternehmen bzw. Organisationen auf freiwilliger Basis gesetzlich verankert ist.

Ziele des Projektes „BEM-Netz“

Das Projektvorhaben verwirklicht eine systematische Form des strukturierten Wissenserwerbs und -austauschs zum Thema Wiedereingliederung auf betrieblicher, überbetrieblicher und transnationaler Ebene. Die beteiligten Unternehmen bzw. Organisationen erhalten wichtiges Handlungswissen, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Beschäftigten wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern.

Die folgenden übergeordneten Ziele werden mit dem Projekt BEM-Netz verfolgt:

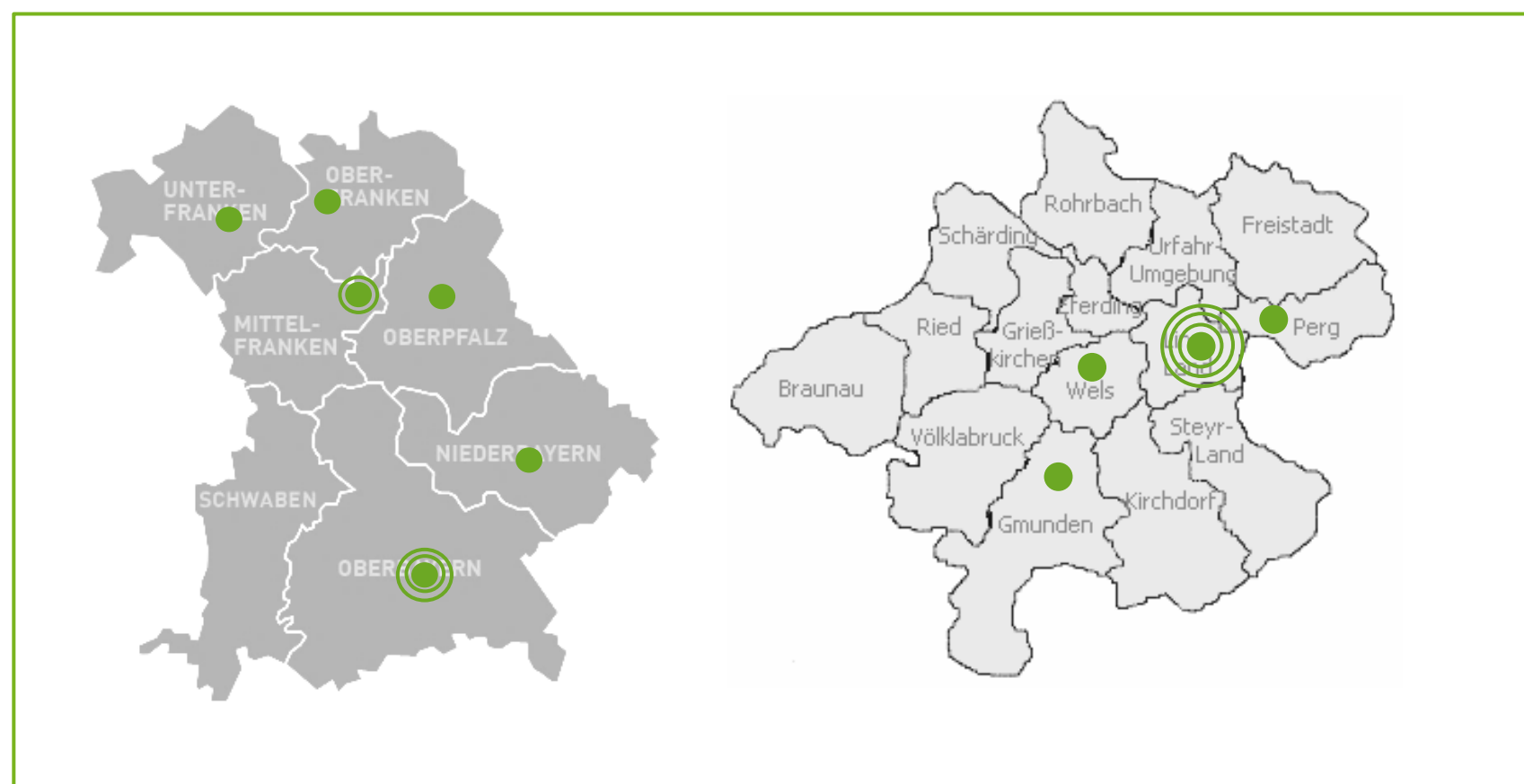
1. Brückenschlag zwischen BEM in Deutschland und Wiedereingliederung in Österreich
2. Optimierung des BEM in den teilnehmenden Betrieben aus Oberösterreich und Bayern
3. Aufbau von inner- und außerbetrieblichen Unterstützungsstrukturen sowie eines regionalen und transnationalen Netzwerkes

Der durch das Projektvorhaben angestrebte Erfahrungsaustausch auf betrieblicher, regionaler und transnationaler Ebene zielt auf verbesserte Strukturen, Prozesse und Ergebnisse zur nachhaltigen Unterstützung von Unternehmen in Deutschland und Österreich.

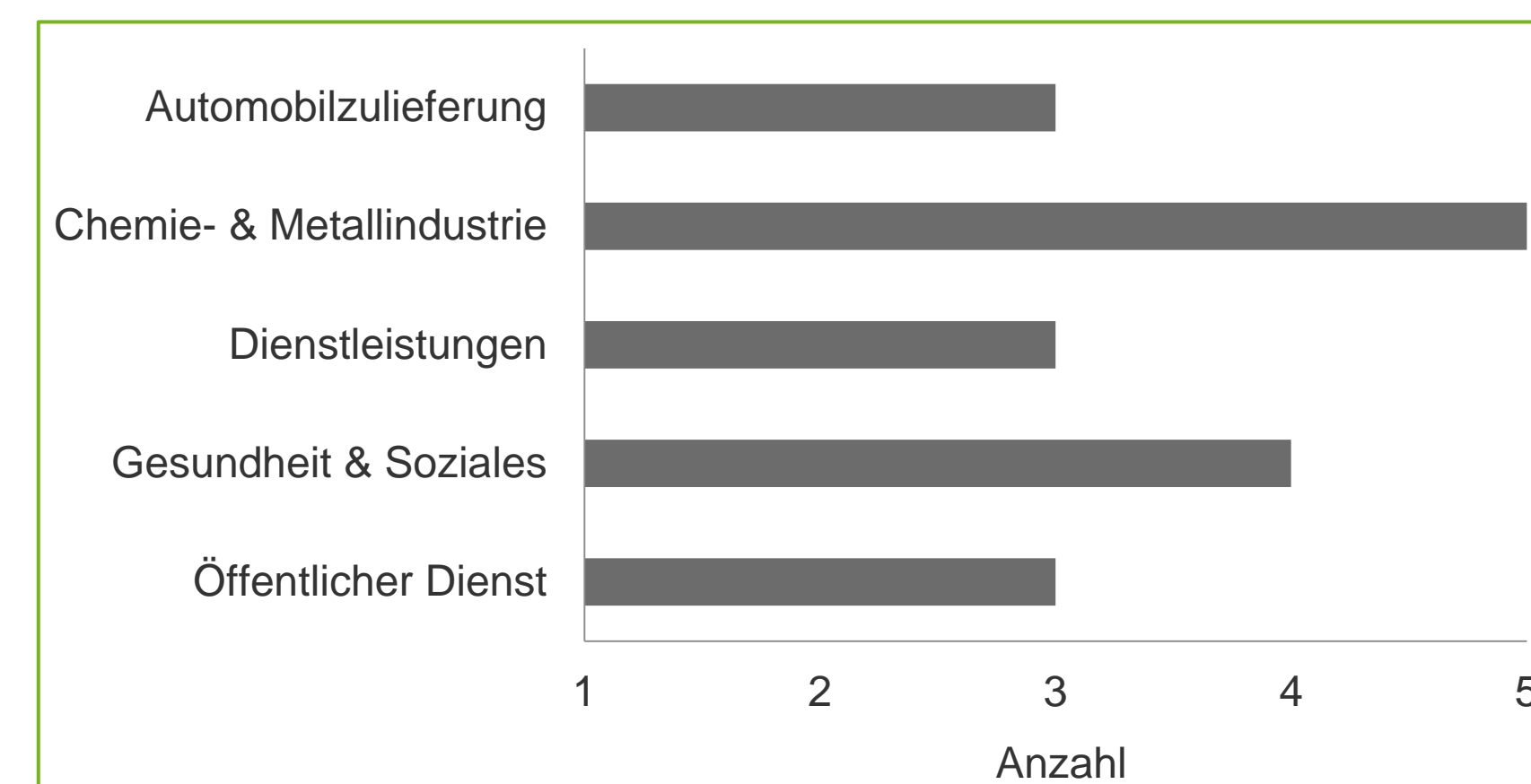
Um die Ziele des Projektes BEM-Netz zu erreichen, finden Maßnahmen auf betrieblicher, regionaler und transnationaler Ebenen statt.

Beschreibung der teilnehmenden Betriebe

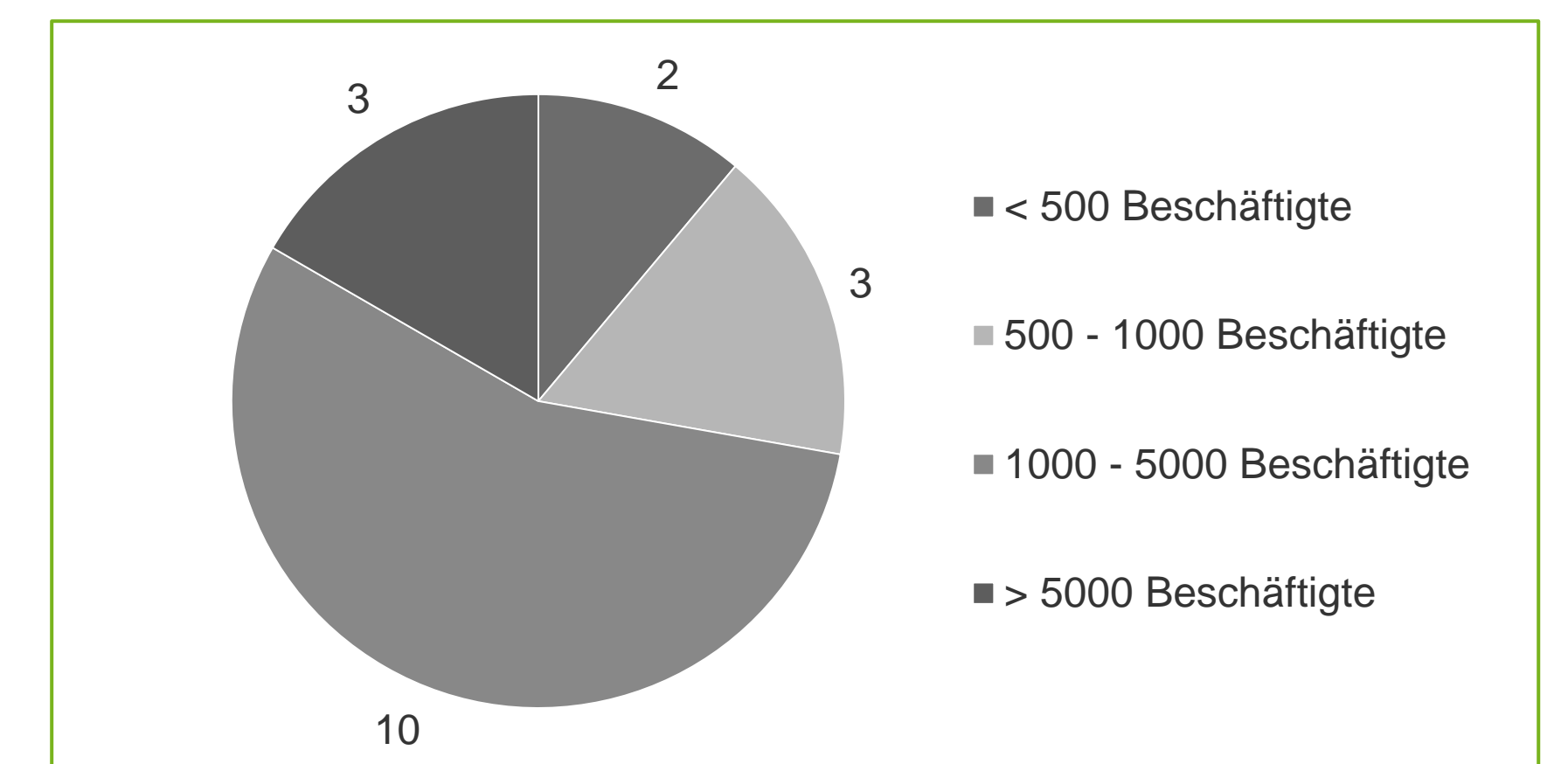
Insgesamt nehmen 18 Betriebe aus den Regionen Bayern sowie Oberösterreich am Projekt BEM-Netz teil.



Die Zusammensetzung nach Branchen ist sehr vielfältig und ermöglicht den Betrieben trotzdem einen guten Austausch innerhalb ihres Themengebietes.



Die Mehrzahl an Betrieben beschäftigt zwischen 1000 bis 5000 MitarbeiterInnen in Deutschland bzw. Österreich.



Ausgangssituation des Gesundheitsmanagements in den Betrieben

Vorgehensweise

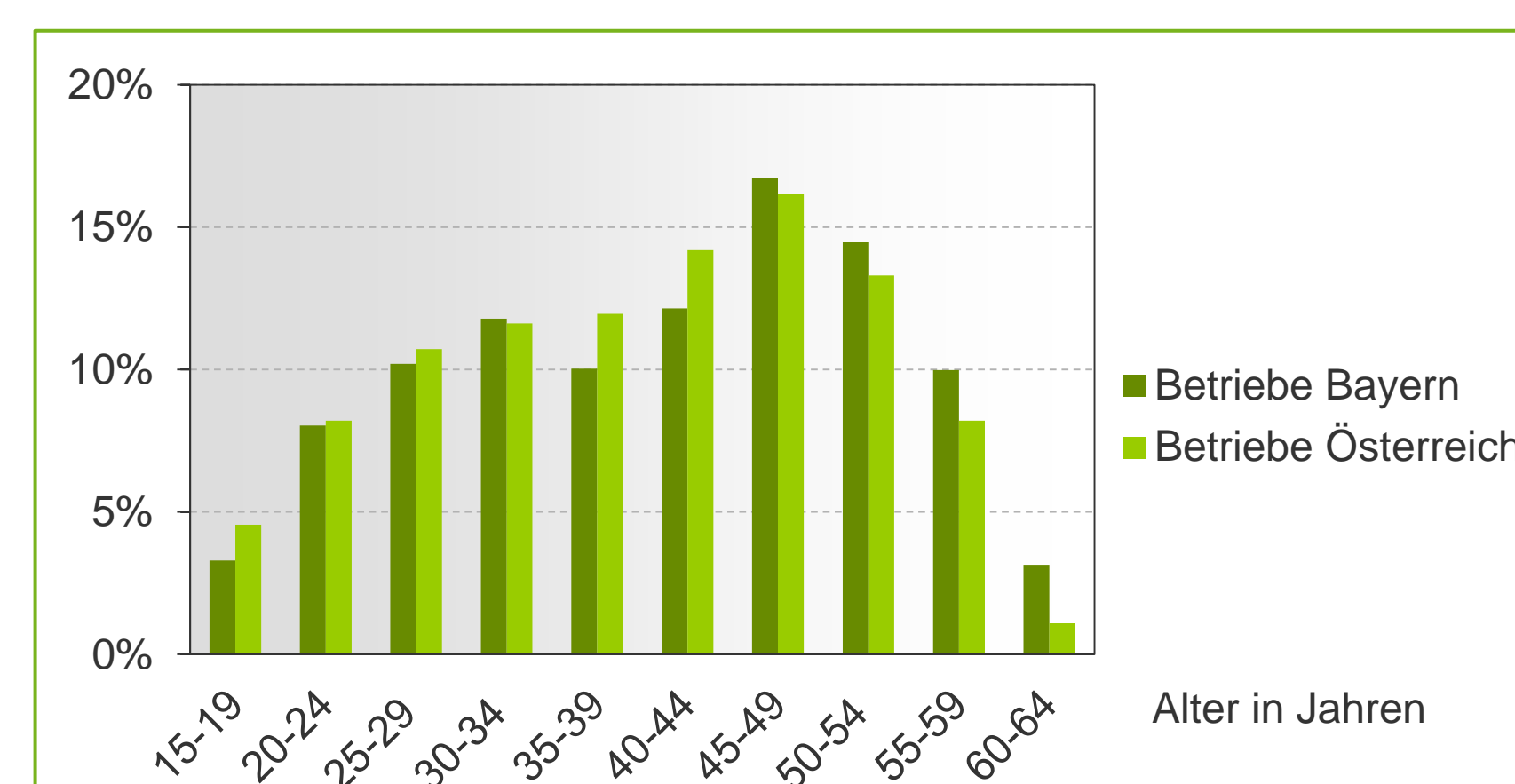
In allen teilnehmenden Betrieben wurde zu Beginn eine Bestandsaufnahme mithilfe des Fragebogens „IST-Analyse des betrieblichen Gesundheitsmanagements“ (Prümper, Reuter & Sporbert, 2013) durchgeführt. Zwei Ergebnisse daraus sind rechts abgebildet.

Zwischenfazit zur Ausgangssituation

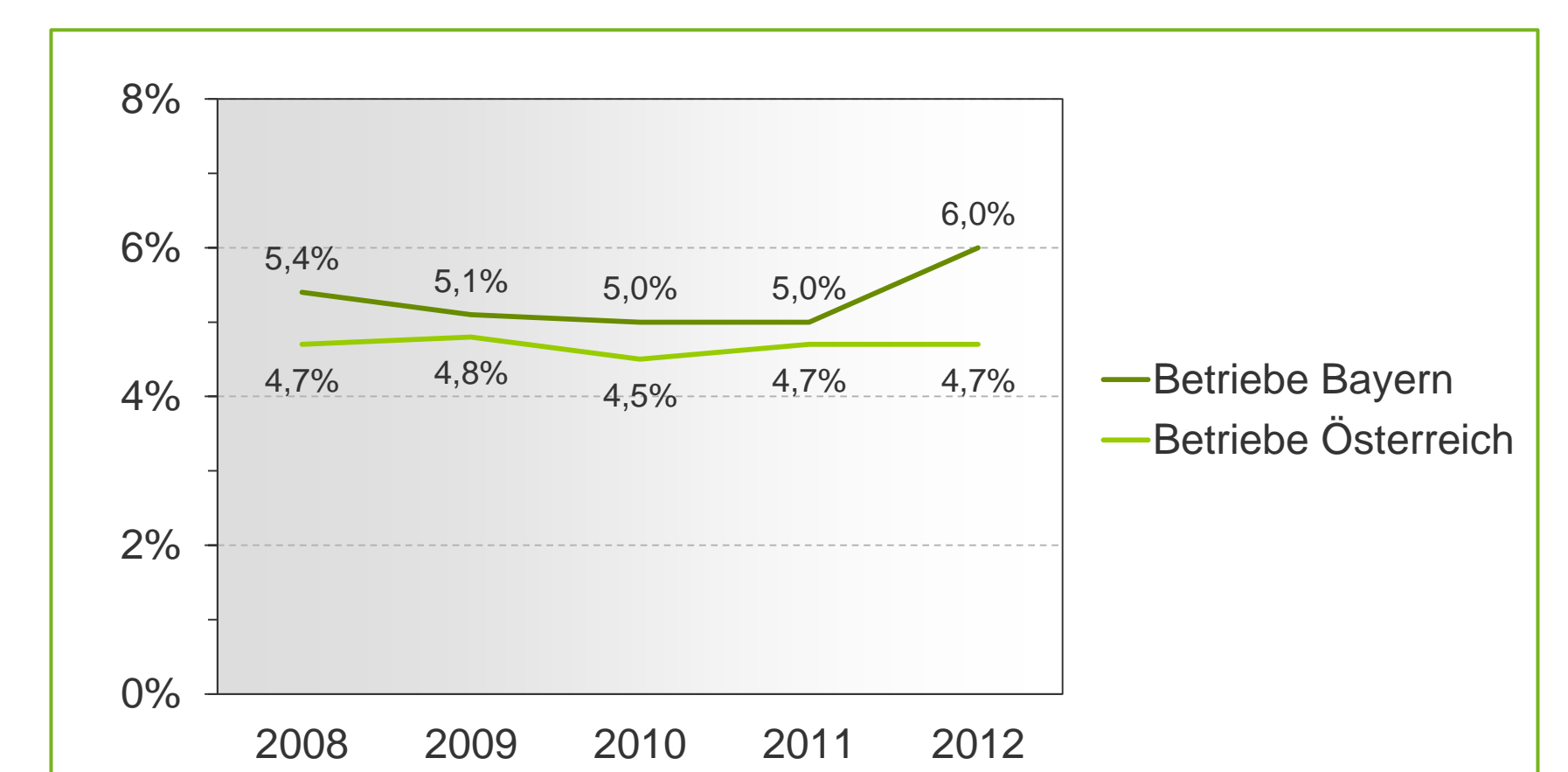
Die Datenlage zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bestehend aus den drei Handlungsfeldern (Arbeitsschutz, BEM und BGF) in den einzelnen Betrieben ist sehr unterschiedlich.

So ist beispielsweise die Umsetzung des Themas *körperliche und psychische Gefährdungsbeurteilung* im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes und die Durchführung eines strukturierten BEM-Prozesses verschieden ausgeprägt.

Vergleicht man die Altersstrukturen in den bayerischen und österreichischen Betrieben, so fällt auf, dass die Gruppe der 45-49-Jährigen mit jeweils knapp 17% aller Beschäftigten die größte Gruppe darstellt. Insgesamt arbeiten in den bayerischen Betrieben deutlich mehr ältere Beschäftigte (> 45 Jahre).



Bei der Gegenüberstellung der Krankenstände der letzten fünf Jahre, verbleiben die Zahlen der teilnehmenden Betriebe aus Österreich konstant zwischen 4,5 – 4,8%. Dagegen stiegen die Krankenstände in den bayerischen Betrieben nach einer leichten Abnahme bis zum Jahr 2010 seit 2011 wieder an, sogar deutlich von 5,0% auf 6,0%.



Ein transnationales Projekt



Weitere Informationen zum Projekt erhalten Sie auf unserer Website: www.bem-netz.org