

Erfahrungen aus der Praxis:

# Betriebliches Eingliederungsmanagement in Verkehrsunternehmen

Nach den gesetzlichen Anforderungen sind alle Unternehmen – unabhängig von ihrer Größe – verpflichtet, für ein betriebliches Eingliederungsmanagement zu sorgen, sobald ein Beschäftigter insgesamt mindestens sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig ist. Es ist allerdings nicht festgelegt, wie dies konkret auszusehen hat. Auf Wunsch der Mitgliedsunternehmen wurde deshalb vor über einem Jahr ein zusätzliches Beratungsangebot zu dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX entwickelt. Genutzt wird hierfür das Fachwissen der Reha-Beraterinnen und -Berater der BG BAHNEN, die die besondere, international anerkannte und standardisierte berufliche Zusatzqualifikation des zertifizierten Disability-Managers (CDMP) besitzen. Diese sollen dabei helfen, erkrankte oder verletzte Beschäftigte wieder einzugliedern bzw. ihnen den Arbeitsplatz zu erhalten.

Andreas Baganz, Reha-Berater und Disability-Manager aus dem Büro Berlin der BG BAHNEN berät seit über einem Jahr Verantwortliche in Mitgliedsunternehmen bei der Schaffung von Strukturen zur betrieblichen Eingliederung. Im folgenden Interview berichtet er über seine Erfahrungen aus der Arbeit mit den Unternehmen und den zu unterstützenden Beschäftigten.

**das warnkreuz:** Herr Baganz, wie sieht das Beratungsangebot der BG BAHNEN aus und was davon konnten Sie in der Praxis schon umsetzen?

**Andreas Baganz:** Wir beraten große Unternehmen bei der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements. In kleinen Betrieben können wir auch selbst am betrieblichen Integrationsteam beteiligt werden. Ich habe im vergangenen Jahr an fast 50 Gesprächen mit erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mitgewirkt.

Außerdem haben wir Unternehmen beraten, z. B. bei der Formulierung



Andreas Baganz, Reha-Berater und Disability-Manager aus dem Büro Berlin der BG BAHNEN

einer Betriebsvereinbarung, und sieben Schulungen betrieblicher Akteure durchgeführt.

**wk:** Wie ist die Resonanz bei den Arbeitgebern und deren erkrankten Beschäftigten?

**A. Baganz:** Sehr positiv. Viele zuvor verunsicherte Betroffene schilderten, dass ihnen die Abläufe unseres komplizierten gegliederten Sozialversicherungssystems klarer geworden sind. Auch den Führungskräften und Personalverantwortlichen sind diese nicht immer von vornherein klar. Die Beschäftigten erfahren persönliche Wertschätzung und konkrete Hilfe. Es wird deutlich, dass Arbeitsunfähigkeit nicht vorgegeben, sondern auch gestaltbar ist. Die Arbeitgeber sind dankbar für die Hilfe bei der Umsetzung dieser neuen Vorschrift.

**wk:** welche Vorteile bietet das BEM für die Beteiligten?

**A. Baganz:** Für Arbeitgeber bietet sich die Möglichkeit, auch die arbeitsunfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

in ihre Planungen mit einzubeziehen. Die mit hohen Kosten verbundenen Ausfalltage werden strukturiert gesteuert und nicht als gegeben hingenommen. Aber auch die Leistungen der Sozialversicherungsträger sind willkommen.

Die Betroffenen erleben, wie wichtig sie ihrem Unternehmen sind und erfahren meistens konkrete Hinweise zur Wiedereingliederung und persönlichen Gesunderhaltung. Der Erhalt des Arbeitsplatzes steht als wichtigstes Ziel im Vordergrund.

**wk:** Besteht nicht die Gefahr, dass ein Disability-Manager vom Arbeitgeber »missbraucht« wird, um leichter eine personenbedingte Kündigung durchzusetzen?

**A. Baganz:** Die Disability-Manager sind weltweit auf einen Ethikstandard verpflichtet. Es würde sie ihr Zertifikat kosten, wenn sie dies zulassen würden. Arbeitgeber können durch die Beteiligung eines Disability-Managers also von vornherein diesen Vorwurf entkräften. Dennoch kann im Ausnahmefall – nach allen gemeinsamen Anstrengungen, die möglich sind – auch die Beendigung eines nicht mehr erfüllbaren Beschäftigungsverhältnisses die einzige verbleibende Lösung sein. Dies konnten wir durch unsere gemeinsamen Bemühungen aber bislang vermeiden.

**wk:** Gibt es konkrete Beispiele?

**A. Baganz:** Klassisch war z. B. ein Omnibusfahrer, der drei Monate auf einen Facharzttermin zur Versorgung mit neuen Medikamenten warten sollte, ohne die er nicht fahren durfte. So etwas kommt häufiger vor als die meisten denken. Der Mitarbeiter suchte nach unserem Hinweis die Servicestelle seiner Krankenversicherung auf, die nach einer ausführlichen Beratung den Facharzttermin in wenigen Tagen organisierte. Da die Tätigkeit knapp drei Wochen nach dem ersten Facharzttermin wieder aufgenommen

wurde, wissen wir recht genau, dass mindestens zwei Monate Ausfallzeit vermieden werden konnte.

**wk:** *Wie schätzen Sie die zukünftige Bedeutung des BEM ein?*

**A. Baganz:** Angesichts des zu erwartenden demografischen Wandels und der längeren Lebensarbeitszeit wird die Erhaltung der Arbeitskraft – besonders bei älteren Beschäftigten – immer wichtiger werden. Hier ist der Arbeitgeber im eigenen Interesse gefordert, aktiv zu werden. Die Berufsgenossenschaften haben seit vielen Jahren immer wieder festgestellt, dass die Eingliederungschancen beim bisherigen Arbeitgeber am höchsten sind. Der Arbeitsplatz ist nicht das Problem, sondern die Lösung. Der Arbeitgeber wird neben den Reha-Trägern zum wichtigsten Akteur bei der Rehabilitation erkrankter Menschen. Dies entspricht der weltweiten »return-to-work« Strategie.

**wk:** *Was muss ein Disability-Manager mitbringen, um erfolgreich zu arbeiten?*

**A. Baganz:** Egal, wie er eingesetzt wird, natürlich bedarf es zuerst sicherer Kenntnisse des deutschen Sozialversicherungsrechts und einer gewissen Berufserfahrung. Im Arbeitsalltag



Andreas Baganz (r.) berät Mitgliedsunternehmen der BG BAHNEN bei der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

bedeutet dies dann aber auch, diese Kenntnisse in verständlicher Form und mit hoher Beratungskompetenz einzusetzen. Als Mitarbeiter einer Berufsgenossenschaft habe ich den Vorteil, dass die betriebliche Eingliederung für mich nichts Neues ist. Die Gesetzliche Unfallversicherung arbeitet seit Jahrzehnten – bezogen auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten – sehr erfolgreich auf diesem Gebiet. Jetzt kommen Allgemeinerkrankungen hinzu. Diese können aber in gleicher oder ähnlicher Weise angegangen werden.

**wk:** *Herr Baganz, vielen Dank für dieses Gespräch!*

Fachberatung anfordern:

## Diensteinteilungsprogramm INCHRONAZ RAIL

Zu den arbeitsbedingten Belastungen von Eisenbahnfahrzeugführern trägt in besonderem Maße die Schichtdiensttätigkeit bei. Mitarbeiterorientierte Dienstpläne helfen, diese Belastungen für das Betriebspersonal zu verringern.

Mit dem Diensteinteilungsprogramm INCHRONAZ RAIL der BG BAHNEN können Dienstpläne gestaltet werden, die arbeitswissenschaftlichen und arbeitsrechtlichen Anforderungen entsprechen und hilfreich sind, betriebliche Erfordernisse und Mitarbeiterwünsche besser in Übereinstimmung zu bringen.



Nähere Informationen zur Software INCHRONAZ RAIL sind in einer umfassenden Produktinformation zusammengestellt. Interessierte können die Broschüre bei der BG BAHNEN anfordern. E-Mail: [praevehh@bg-bahnen.de](mailto:praevehh@bg-bahnen.de).

Betriebssicherheitsverordnung:

## Übergangsfrist abgelaufen

Für überwachungsbedürftige Anlagen sind am 31. Dezember 2007 Übergangsvorschriften nach der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), die von den Betreibern derartiger Anlagen zu beachten waren, abgelaufen. Seit Januar 2008 gelten die Betriebsvorschriften der BetrSichV auch für sogenannte Altanlagen, die

vor dem 1. Januar 2003 erstmalig in Betrieb genommen wurden.

Seit dem 1. Januar 2008 dürfen die Prüfungen der Anlagen von zugelassenen Überwachungsstellen (ZÜS) durch-

geführt werden. Das bisherige Prüfmonopol der amtlich anerkannten Sachverständigen, besteht somit nicht mehr.

Der Betreiber muss die überwachungsbedürftigen Anlagen in einem ordnungsgemäßen Zustand halten, sie überwachen und notwendige Instandsetzungs- oder Wartungsarbeiten unverzüglich vornehmen. Die dafür notwendigen Maßnahmen kann der Betreiber auf der Grundlage der sicherheitstechnischen Bewertung selbst festlegen.

Ein wichtiges Ziel dieser sicherheitstechnischen Bewertung ist die Ermittlung und Festlegung von Prüffristen für die wiederkehrende Prüfung nach § 15 BetrSichV. Die in § 15 genannten Höchstfristen für die Durchführung einer Prüfung dürfen aber nicht überschritten werden.