


## Optionale flankierende Maßnahmen


- Begleitung durch die Mitarbeiter- / Sozialberatung
- Erstellung eines Belastungsprofils
- Arbeitsplatzbegehung, ggf. mit dem Ziel der Umgestaltung
- Gespräche mit der Arbeitsgruppe / Arbeitsteam bei Akzeptanzproblemen
- Arbeitsassistenz durch Ergotherapie
- ggf. Wiedereingliederung auf einem anderen Arbeitsplatz
- Einbezug weiterer Fachärzte
- Einleitung weiterer Rehabilitationsmaßnahmen

# Betriebliches Wiedereingliederungs – Management

Eine Kurzinformation des bbs e.V.

Bundesfachverband  
Betriebliche Sozialarbeit e.V.  
Postfach 210228  
72025 Tübingen

 0700 / 02 02 1994

 0700 / 02 02 1994

 [info@bbs-ev.de](mailto:info@bbs-ev.de)

 [www.bbs-ev.de](http://www.bbs-ev.de)

## **Aufgabe betrieblicher Sozialberatung ist die Planung und Begleitung von Wiedereingliederungsmaßnahmen nach längerer Erkrankung.**

Seit 01. Mai 2004 sind Arbeitgeber nach § 84, Abs. 2 SGB IX verpflichtet, betriebliches Eingliederungsmanagement (Disability-Management) zu betreiben, wenn Beschäftigte in einem Jahr länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Ziel ist die möglichst dauerhafte Reintegration genesender Beschäftigter und dadurch die Vermeidung von Arbeitsplatzverlust und frühzeitigem Rentenbezug. Damit gewinnen die Arbeitgeber in Kooperation mit dem Sozialversicherungssystem eine wichtige Rolle im Bemühen um die Rehabilitation erkrankter Beschäftigter.

Für die Beschäftigten ist das Gelingen einer Wiedereingliederung von existenzieller Bedeutung. Große Probleme entstehen, wenn Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, die arbeitsvertraglich festgelegten Tätigkeiten auszuüben, kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung steht, keine Rente gewährt wird, weil prinzipiell noch mehr als 6 Stunden Arbeit geleistet werden könnte und auf dem Arbeitsmarkt aber eine solche Tätigkeit nicht zu finden ist.

Sozialberatung leistet Unterstützung bei der Organisation des Wiedereingliederungsmanagements, um die betrieblichen Belastungen möglichst gering zu halten.

## **Modell für einen Ablauf eines Wiedereingliederungsprozesses**

1. Einberufung des Integrationsteams durch die Personalabteilung
2. Klärung der „Fallverantwortlichkeit“ - Case Management bei der Sozialberatung
3. Kontaktaufnahme mit dem Beschäftigten durch die Personalabteilung
  - Interesse an der Gesundheit
  - Unterstützungsangebote für die Rückkehr an den Arbeitsplatz
  - weiterführende Kontakte anbieten und organisieren
  - ggf. Arbeitsversuch - als stufenweise Wiedereingliederung
  - Gespräch zur Klärung offener Fragen
4. Wiedereingliederungsgespräche zu Beginn und am Ende eines Wiedereingliederungsprozesses zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter
5. Bilanzgespräch als Abschluss der Wiedereingliederung mit Verabredungen für das weitere Vorgehen

## **Das Integrationsteam Beteiligte an einer Wiedereingliederungsmaßnahme**

- Personalabteilung
- Beschäftigter
- Vorgesetzter
- Mitarbeiter- / Sozialberatung
- Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebs- / Personalrat
- ggf. Schwerbehindertenvertretung
- Haus-, Fach- bzw. Klinikärzte
- Kostenträger (Krankenkasse, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft, Agentur für Arbeit)
- Rehabilitationsberatung der Kostenträger
- Integrationsamt