



Foto: Prümper

Autor

Jochen Prümper

Professor für Wirtschafts- und Organisationspsychologie,
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin



Foto: Reuter

Autor

Tobias Reuter

Wirtschafts- und Organisationspsychologie,
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin



Foto: Jungkunz

Autor

Claus Jungkunz

Betriebservice Linz
con|tour gmbh

Case-Management in Österreich und Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland

Die Krankenstandsquote, die Verteilung der Krankenstände nach Krankheitsgruppen oder den Krankenstandskosten sind in Österreich und Deutschland ähnlich. Dennoch unterscheiden sich beide Länder hinsichtlich ihrer Vorgehensweisen bei der Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten stark. Insbesondere deshalb, weil beide Länder unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen haben. Ein transnationales Forschungsprojekt hat sich zum Ziel gesetzt, eine Brücke zwischen dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement in Deutschland und dem Case-Management in Österreich zu schlagen, hierzu inner- und außerbetriebliche Unterstützungsstrukturen herzustellen sowie ein regionales und transnationales Netzwerk aufzubauen.

Ein Bruchteil der Arbeitsunfähigkeitsfälle ist für einen Großteil der Fehlzeiten verantwortlich

In einer Untersuchung der krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten kommt das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung im aktuellen Fehlzeitenreport zu dem Schluss, dass Fälle, die länger als sechs Wochen dauern, zwar nur 3,5 Prozent der Gesamtfälle darstellen, aber weit über ein Drittel (37,3 Prozent) der Krankenstandstage verursachen. Zu einem tendenziell ähnlichen Ergebnis kommt der Gesundheitsreport 2014 der deutschen Betriebskrankenkassen (BKK): Hier

sind 4,0 Prozent der Langzeiterkrankungen für beinahe die Hälfte (46,2 Prozent) der Fehlzeiten verantwortlich.

Vor diesem Hintergrund stellt die Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten für beide Länder eine große Herausforderung dar.

Unterschiede in den gesetzlichen Rahmenbedingungen

In Deutschland ist auf Grundlage des SGB IX (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch) das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) seit 2004 für den Arbeitgeber ein gesetzlich

vorgeschriebener organisationaler Prozess. Für die Beschäftigten ist die Inanspruchnahme des Betrieblichen Eingliederungsmanagements freiwillig.

In Österreich steht die individuelle Begleitung des Individuums seit Anfang 2011 durch ein Case-Management-Programm im Vordergrund, welches im Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) für Einzelpersonen auf freiwilliger Basis gesetzlich verankert ist. Dabei können nicht nur erwerbstätige, sondern auch erwerbslose Personen auf das Unterstützungsangebot zugreifen.

Im Gegensatz zu Deutschland, wo die Unterstützung vorwiegend innerhalb der Betriebe organisiert wird, findet die „fit2work“ Personenberatung außerhalb der Firma in staatlich finanzierten Beratungsstellen statt. Zusätzlich wird für Unternehmen beziehungsweise Organisationen das ebenfalls freiwillige Programm „fit2work“ Betriebsberatung angeboten, um innerbetriebliche Strukturen zur Wiedereingliederung aufzubauen.

Das Projekt „BEM-Netz“

Zur Beantwortung der Frage, wo die konkreten Unterstützungsbedarfe in der Praxis der beiden Nachbarländer in ihren Bestrebungen zur Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten liegen, startete im Spätsommer 2013 das transnationale, deutsch-österreichische Forschungsprojekt „BEM-Netz“ (Kasten 2). Der Start erfolgte vor dem Hintergrund unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen und in Folge auch unterschiedlich gelebter Praxis in den Unternehmen.

Der Grundgedanke des Projekts ist, dass viele Unternehmen mit Langzeitkrankenständen umgehen müssen. Dabei entstehen immer wieder aus der Praxis heraus für Einzelfälle sehr innovative und tragfähige Lösungen. Das Dilemma ist jedoch, dass er-

folgreiche Maßnahmen der Einzelfälle nicht ohne Weiteres auf das Gesamtunternehmen und weitere BEM-Berechtigte übertragbar sind. Zudem gestaltet sich jeder Fall anders. Deshalb sollte BEM von vornherein ein ergebnisoffener, individueller sowie kreativer Suchprozess sein. Dabei ist es zielführend, Rahmenbedingungen für diesen kreativen Suchprozess und nicht bestimmte „Verbesserungsmaßnahmen“ festzuschreiben. So benötigt beispielsweise ein BEM-Berechtigter den höhenverstellbaren Tisch, der andere Veränderungen bei der Dienstplangestaltung. Der Ansatz des Projekts BEM-Netz ist es deshalb, die vorhandenen Erfahrungswerte von unterschiedlichen Verantwortlichen aus Unternehmen verschiedener Branchen und Länder in einem Netzwerk auszutauschen, voneinander zu lernen und für jeden Betrieb ein individuelles und passgenaues Eingliederungsmanagement zu entwickeln.

Zentrale Fragestellungen der Partnerbetriebe

Die beteiligten Projektbetriebe äußerten insbesondere die folgenden für sie zentralen Fragestellungen:

- ▶ Welche Rahmenbedingungen beziehungsweise Strukturen müssen für ein

erfolgreiches Eingliederungsverfahren geschaffen sein und welche Schritte sind beim BEM zu gehen? In Deutschland stellen sich die Betriebe zudem die Frage, wie sie gesetzliche Vorgaben umsetzen müssen.

- ▶ Wer führt das BEM durch und wie können oder müssen Unternehmen ihre Führungskräfte in den Eingliederungsprozess integrieren?
- ▶ Wie können Betriebe die Ängste bei der Belegschaft abbauen und für Akzeptanz für den Prozess sowie die Verantwortlichen sorgen?
- ▶ Welche externen Unterstützungsmöglichkeiten gibt es im Rahmen des BEM für die Betriebe? Welche Leistungen gibt es und welche Voraussetzungen sind dafür notwendig?

Erste Ergebnisse

Was sind die ersten Eindrücke aus diesem Projekt?

- ▶ Das Wagnis der Vernetzung betrieblicher Akteure, Betriebe unterschiedlicher Branchen und Länder gelingt, weil alle Beteiligten in gleichem Maße drängende und ungelöste Fragestellungen zum Thema Langzeiterkrankungen sowie erfolgreiche Eingliederungserfahrungen beizutragen haben.
- ▶ Es braucht systematische Strukturen und Prozesse, die unternehmensweite Verbindlichkeit besitzen und für alle Beteiligten transparent sind. Bei der Etablierung von Strukturen und Prozessen müssen in beiden Ländern Grundsätze eines BEM beachtet werden, die für ein erfolgreiches BEM Voraussetzung sind. Dazu gehören insbesondere: Freiwilligkeit des BEM, gleicher BEM-Prozess für alle BEM-Berechtigten, umfassende Beteiligung aller Akteurinnen und Akteure, Vertraulichkeit sowie der Fokus auf präventiven Maßnahmen zur langfristigen Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit.
- ▶ Den Führungskräften die wesentliche Verantwortung für den BEM-Prozess zu

Österreich:

Case-Management Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (Auszug) § 1 Ziel

(1) Ziel dieses Bundesgesetzes ist der möglichst langfristige Erhalt der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit erwerbstätiger und arbeitsloser Personen. Zur Erreichung dieses Ziels ist ein flächendeckendes niederschwelliges Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zu schaffen. Dieses hat zielgerichtete Informationen über gesundheitsfördernde Themen des Arbeitslebens zur Verfügung zu stellen und einer frühzeitigen Interventionsmöglichkeit bei gesundheitlichen Problemen erwerbstätiger und arbeitsloser Personen zu dienen [...].

Deutschland:

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) (Auszug) § 84 Prävention

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann [...].

Kasten 1: Gesetzliche Regelungen zur Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten in Deutschland und Österreich

Ziele des Projektes „BEM-Netz“

- ▶ Verwirklichung einer systematischen Form des strukturierten Wissenserwerbs und -austauschs zum Thema Wiedereingliederung
- ▶ Vermittlung wichtigen Handlungswissens, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern
- ▶ Brückenschlag zwischen BEM in Deutschland und Wiedereingliederung in Österreich
- ▶ Optimierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in den teilnehmenden Betrieben aus Oberösterreich und Bayern
- ▶ Aufbau von inner- und außerbetrieblichen Unterstützungsstrukturen sowie eines regionalen und transnationalen Netzwerkes

Umsetzung auf drei Ebenen

- ▶ Betriebliche Ebene
Strukturierung und Professionalisierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in den jeweiligen Partnerbetrieben
- ▶ Überbetriebliche, regionale Ebene
Etablierung von regionalen Unterstützungsstrukturen zwischen den Betrieben sowie wichtigen externen Akteuren im Kontext des BEM
- ▶ Transnationale Ebene
Austausch zwischen den Beteiligten beider Länder und Beantwortung der Frage, welche Implikationen beide Systeme (Deutschland und Österreich) für die Verbesserung der jeweiligen Unternehmenspraxis bei der Wiedereingliederung haben können

Projektwebseite: www.bem-netz.org

Teilnehmende Betriebe

18 Betriebe unterschiedlicher Größe und Branchen aus den Regionen Oberösterreich und Bayern

Projektförderung

Europäischer Sozialfonds in Bayern, Freistaat Bayern, Sozialministeriumservice Österreich

Organisation

- ▶ Kooperationspartner in Deutschland: Hochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin (Gesamtleitung: Prof. Dr. Jochen Prümper)
- ▶ Kooperationspartner in Österreich: Sozialministeriumservice – Landesstelle Oberösterreich (Dr. Christa Aistleitner), Österreichischer Gewerkschaftsbund – Chancen Nutzen Büro (Herbert Pichler)

Kasten 2: Das deutsch-österreichische Projekt „BEM-Netz“

(Quelle: bem-netz.org)

geben, stellt sich als sehr anspruchsvoll dar und gelingt nur in Betrieben, in denen eine ausgeprägte Vertrauenskultur besteht und in denen die Führungskräfte intensiv für diese Aufgabe qualifiziert wurden. Ein ganzheitliches Wiedereingliederungsmanagement kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten den Nutzen erkennen, eine entsprechende Akzeptanz vorhanden ist, alle Interessensvertretungen und Arbeitgeber an einem Strang ziehen und die gemeinsamen Ziele entsprechend kommunizieren.

- ▶ Gelungenes Wiedereingliederungsmanagement ist ein fortwährender Entwicklungsprozess, der untrennbar mit der Unternehmenskultur verbunden ist. Dazu gehört, dass Unternehmen ein firmenspezifisches Eingliederungsmodell entwickeln.
- ▶ Darüber hinaus muss BEM ein fester Bestandteil einer umfassenden Gesundheitspolitik des Unternehmens sein. Die Themen Arbeitsfähigkeit und Gesundheit dürfen keine Lippenbekenntnisse bleiben. Stattdessen müssen Betriebe Maßnahmen auf den Weg bringen.

- ▶ Viele Betriebe wissen nicht um die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten zum Thema Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten. Hier müssen die Anbieter an der Transparenz möglicher Leistungen und an der Vernetzung mit Externen weiterhin massiv arbeiten.

WEBTIPPS

www.bem-netz.org

Ein transnationales deutsch-österreichisches Forschungsprojekt, welches das Case-Management in Österreich und das Betriebliche Eingliederungsmanagement in Deutschland in mehreren Betrieben systematisch begleitet.

www.betriebservice.info

Ein vom Sozialministeriumservice, Landesstelle Oberösterreich, gefördertes Beratungsangebot, welches Unternehmen in Oberösterreich in Fragen rund um die Themen Arbeit und Behinderung, ältere Mitarbeiter sowie zur betrieblichen Eingliederung unterstützt.

www.fit2work.at

Eine Initiative der österreichischen Bundesregierung. Sie bietet Personen und Betrieben

Beratung und Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz. Die Koordination liegt beim Sozialministeriumservice.

www.integrationsaemter.de

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in Deutschland. Die Integrationsämter haben wesentliche Aufgaben bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben.

Dabei sind sie gleichermaßen für behinderte Menschen wie auch für Arbeitgeber tätig.

www.neue-wege-im-bem.de

Ein deutsches Forschungsprojekt mit zahlreichen Handlungshilfen, Literaturhinweisen und nützlichen Weblinks.

www.reha-servicestellen.de

Die Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation helfen in Deutschland als Zusammenschluss der Rehabilitationsträger (Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie Agentur für Arbeit) bei der Abklärung, wer als externer Partner im BEM im konkreten Fall in Frage kommt.