



**ZURÜCK IN DEN JOB
NACH LANGEM
KRANKENSTAND**

Betriebliches Eingliederungsmanagement
erfolgreich umsetzen!

Stand: November 2015



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

WILLKOMMEN ZURÜCK IN DER ARBEIT

Nach langer Krankheit verdienen Beschäftigte eine individuell abgestimmte und begleitete Rückkehr

Ein Unfall oder eine schwere Erkrankung kann dazu führen, dass das Leben der Betroffenen und deren Angehörigen aus den Fugen gerät. Zum körperlichen und seelischen Leid kommen bei einem langen Krankenstand häufig noch Existenzängste und quälende Fragen: Werde ich meinen Job verlieren? Kann ich meine bisherigen Tätigkeiten nach dem Krankenstand noch genauso ausführen wie zuvor? Wer unterstützt mich dabei, in der Arbeit wieder Fuß zu fassen?

Vor allem Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Krankheiten verursachen meist lange und wiederkehrende Ausfallzeiten. Für Betroffene ist in diesen Fällen die Rückkehr in die Arbeit besonders schwer. Dies gilt umso mehr, wenn ungesunde Arbeitsbedingungen die Beschwerden (mit-)verursacht haben und sich am Arbeitsplatz nichts geändert hat. Körperliche und psychische Belastungen zu reduzieren, ist das Gebot der Stunde. Der Wiedereinstieg von Langzeiterkrankten kann so erleichtert werden, gleichzeitig wird weiteren Gesundheitsbeschwerden vorgebeugt. Davon profitieren Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen.

Zum fairen Umgang mit kranken Beschäftigten gehört auch ein gut gestalteter Wiedereinstieg in den Betrieb. Das Konzept des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bietet die Chance, die Rückkehr positiv und nachhaltig zu gestalten. In dieser Broschüre beschreibt die Arbeiterkammer Oberösterreich, wie das Instrument funktioniert und auch in Ihrem Betrieb erfolgreich ein- und umgesetzt werden kann. Außerdem informieren wir Sie darüber, welche Rolle Ihnen als Betriebsrätin/Betriebsrat dabei zukommt.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Josef Moser'.

Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Johann Kalliauer'.

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident



INHALT

Was ist Betriebliches Eingliederungsmanagement und warum brauchen wir es?	4
Umsetzung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement im Betrieb	5
Worauf sollten Sie im Betrieb achten?	11
Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich	11
AK-Angebote für Betriebsräte/-innen	12
Impressum	12

WAS IST BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM) UND WARUM BRAUCHEN WIR ES?

Die Hälfte der Krankenstände entfällt auf sieben Prozent Schwererkrankte

Oberösterreichs Arbeitnehmer/-innen waren 2014 durchschnittlich 12,6 Kalendertage im Krankenstand. Diese Zahl wirkt auf den ersten Blick wenig alarmierend. Bei genauerer Betrachtung wird aber deutlich, dass sich hinter dieser Durchschnittszahl auch alarmierende Schicksale verbergen. So zeigt eine Erhebung der Oberösterreichischen

Gebietskrankenkasse, dass ungefähr 40 Prozent der Beschäftigten im vergangenen Jahr gar nicht im Krankenstand waren, während rund die Hälfte aller Arbeitsunfähigkeitstage auf etwa sieben Prozent Schwererkrankte entfällt. Langzeitkrankenstände haben also einen massiven Einfluss auf das gesamte Krankstandsauftreten. Zum gesundheitlichen Leid für die Betroffenen kommt, dass sie oft in der Arbeitslosigkeit oder der Invaliditätspension landen.



HINWEIS

Nicht nur Langzeitkrankenstände, sondern auch mehrere kürzere Krankenstände können problematisch sein. Viele kurze Krankheitsepisoden sind oftmals Vorboten einer massiven Verschlechterung des Gesundheitszustandes.

Über die gesetzliche Verpflichtung hinaus: Betriebliche Gesundheitsförderung

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtet Arbeitgeber/-innen dazu, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Die gesetzliche Verpflichtung geht vorausdenkenden Unternehmen aber nicht weit genug: Sie wollen nicht nur Unfälle und Krankheiten vermeiden, sondern darüber hinaus, dass die Arbeit die Gesundheit fördert und stärkt. Darum entscheiden sich immer mehr Betriebe für die Betriebliche Gesundheitsförderung. Sowohl im Arbeitnehmerschutz als auch in der Gesundheitsförderung müssen mehrere Aspekte beachtet werden. Ein anerkanntes Modell zur Darstellung dieser Aspekte ist das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ des finnischen Wissenschaftlers Juhani Ilmarinen. Der körperliche und psychische Gesundheitszustand einer Person bildet hier das Fundament. Darauf aufbauend können die Kompetenzen, die Werte und die Arbeitsbe-

dingungen gestaltet werden. Diese sollen dann das Dach der Arbeitsfähigkeit tragen (siehe Bild).



Zum einen geht es also um einen sichereren und gesunden Arbeits- und Lebensstil der Beschäftigten, der durch das Unternehmen gestützt und gefördert werden muss. Zum anderen geht es aber vor allem um das gesamte Arbeitsumfeld. Die Arbeit muss an den Menschen angepasst werden und nicht umgekehrt! Hierbei spielen auch das Führungsverhalten und die Arbeitsorganisation eine wesentliche Rolle. Erst wenn alle Aspekte umfassend berücksichtigt sind, kann man von einem sicheren und gesunden Unternehmen sprechen.

BEM als Teil eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements

Neben dem Arbeitnehmerschutz und der Betrieblichen Gesundheitsförderung gilt das Betriebliche Eingliederungsmanagement als die dritte Säule eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements im Unternehmen. Ziel ist es vor allem, die Rückkehr von Langzeiterkrankten in den Betrieb zu ermöglichen. Jeder Eingliederungsfall bietet darüber hinaus auch die Möglichkeit, vorbeugende Maßnahmen zu entwickeln und damit Krankheiten zu verhindern, bevor sie entstehen.

UMSETZUNG VON BEM IM BETRIEB

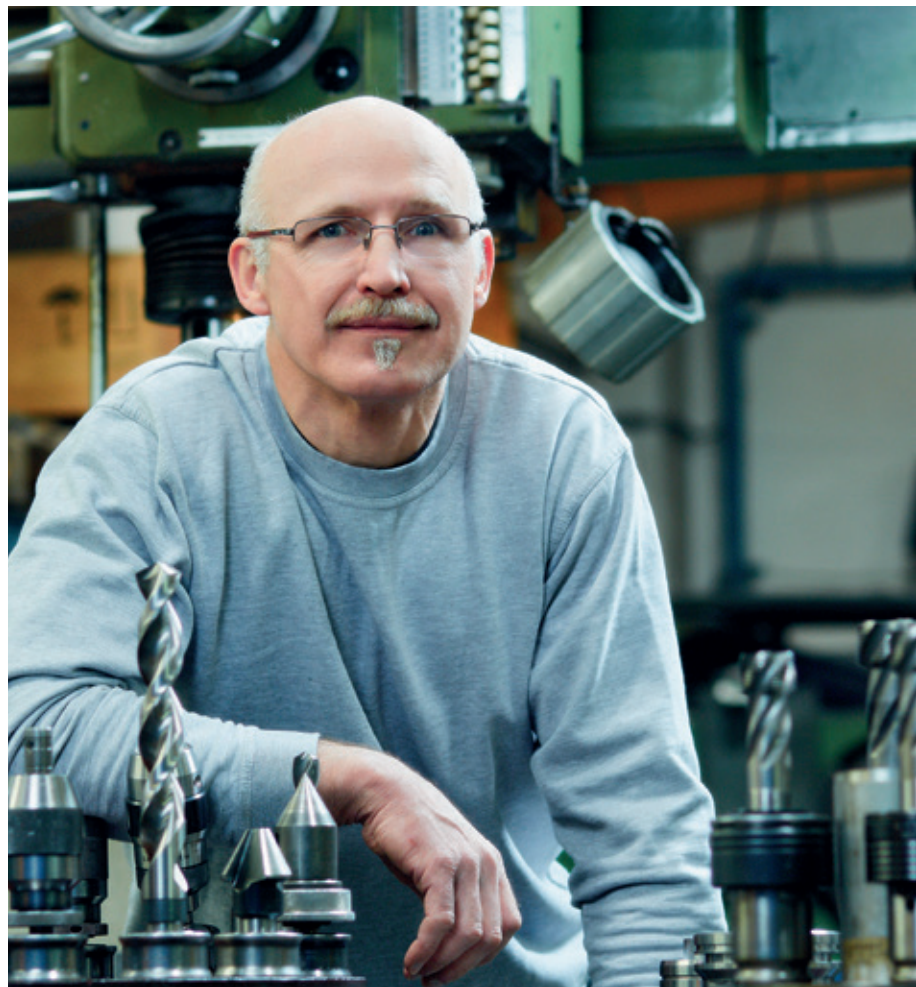
Rahmenbedingungen für erfolgreichen Einsatz

Gesundheit ist ein sehr persönliches und sensibles Thema – das ist beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu beachten. Aus Sicht der Arbeiterkammer müssen vorab wesentliche Rahmenbedingungen festgelegt werden, damit BEM erfolgreich sein kann:

- ▶ Der Betrieb muss bereit sein, gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen tatsächlich zu vermeiden bzw. abzustellen und hier präventiv tätig werden. Die Einhaltung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes, insbesondere die Durchführung der „Gefahrenbewertung“ (Evaluierung psychischer Belastungen) und der Datenschutz-Bestimmungen müssen umfassend gewährleistet sein.
- ▶ Erkrankte müssen über einen Kündigungsschutz verfügen.
- ▶ Die Teilnahme am BEM-Prozess muss für Betroffene stets freiwillig sein.
- ▶ Langzeiterkrankte müssen über das BEM ausreichend informiert werden und die betrieblichen Vorgehensweisen müssen für alle transparent und nachvollziehbar sein.

- ▶ Bei vorübergehender Arbeitszeitverkürzung ist voller Lohnausgleich zu gewährleisten.
- ▶ Betriebsräte/-innen sind im BEM wesentlich zu beteiligen.

Diese angeführten Punkte sind in einer Betriebsvereinbarung festzuhalten.



BEM wird eingeführt (z.B. bei sechs Wochen Krankenstand innerhalb der vorangegangenen 52 Wochen)



BEM wird angeboten



Freie Entscheidung über Teilnahme: Die betroffene Arbeitnehmerin/der betroffene Arbeitnehmer kann über die Teilnahme frei entscheiden.



Wahl einer BEM-Betreuerin/eines BEM-Betreuers: Die betroffene Arbeitnehmerin/Der betroffene Arbeitnehmer wendet sich an eine BEM-Beauftragte/einen BEM-Beauftragten bzw. ein Mitglied des BEM-Teams ihrer/seiner Wahl



Voraussetzungen für eine gelungene Rückkehr werden besprochen und vereinbart



Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen im Betrieb – unter Einbeziehung der verantwortlichen Personen



Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit: Sobald die behandelnde Ärztin/der behandelnde Arzt die Arbeitsfähigkeit bescheinigt, kann die betroffene Arbeitnehmerin/der betroffene Arbeitnehmer ihre/seine Tätigkeit unter verbesserten Bedingungen wieder aufnehmen.

Einführen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

Wenn im Unternehmen Betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt werden soll, kann dies in folgenden Schritten passieren:

► **Steuerkreis (BEM-Team) einrichten**

Dem BEM-Team muss jedenfalls eine Vertretung der Arbeitsgeberin/des Arbeitgebers, des Betriebsrats und eine Arbeitsmedizinerin/ein Arbeitsmediziner angehören. Weitere betriebliche Akteure/-innen – beispielsweise Arbeitspsychologen/-innen, Sicherheitsfachkräfte oder Sicherheitsvertrauensper-

sonen – müssen bei Bedarf ebenso einbezogen werden.

► **Voraussetzungen für Angebot festlegen**

Das BEM-Team muss in einem ersten Schritt die Angebotsvoraussetzungen festlegen. Da es in Österreich keine gesetzliche Verpflichtung zu BEM gibt, können die betrieblichen Akteure/-innen selbst festlegen, welche Krankheitsdauer ein BEM-Angebot auslösen soll. In Deutschland, wo Betriebliches Eingliederungsmanagement gesetzlich vorgeschrieben ist, muss BEM nach sechs Wochen Krankenstand innerhalb der vorangegangenen 52 Wochen angeboten werden. Diese Regelung hat sich bisher durchaus bewährt. Es

wird zwar oft kritisiert, dass sechs Wochen Krankheit durchaus schnell einmal zusammenkommen können, ohne dass dies gleich ein Eingliederungsfall sein muss. Um jedoch potenziellen Langzeiterkrankten rechtzeitig ein Unterstützungsangebot machen zu können, ist es zielführend, möglichst früh anzusetzen. Zudem ist BEM freiwillig. Die/Der Betroffene muss stets die Möglichkeit haben, das Angebot abzulehnen, ohne Konsequenzen fürchten zu müssen. Ob der Krankenstand zusammenhängend oder aufgrund von mehreren Krankheitsepisoden angefallen ist, sollte dabei keine Rolle spielen. Mehrere Kurzzeitkrankenstände können nämlich ein Alarmsignal für größere gesundheitliche Probleme sein – ebenso wie ein langer, durchgängiger Krankenstand.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass das Angebot möglichst allen Beschäftigten im Unternehmen zugänglich ist. Wenn nur bestimmte Beschäftigtengruppen oder gar nur ausgewählte Personen BEM angeboten bekommen, führt dies zu Unklarheiten und Misstrauen. Auch von einer Beschränkung auf bestimmte Krankheitsgruppen (z.B. psychische Krankheiten) ist dringend abzuraten.

► **Krankenstandsverläufe erheben – unter Achtung des Datenschutzes**

Um den Kreis der Betroffenen zu ermitteln, müssen die Krankenstandsverläufe erhoben werden. Aufgrund anderer gesetzlicher Verpflichtungen (z.B. Entgeltfortzahlung) sind die Daten im Unternehmen üblicherweise verfügbar. Dennoch bedarf es im BEM-Prozess eines äußerst sorgsamem Umgangs mit diesen Informationen. Es ist abzuklären, wie die betroffenen Langzeiterkrankten erhoben werden und wem diese Informationen zur Verfügung stehen. Ein Missbrauch dieser Daten muss jedenfalls ausgeschlossen werden! Eine Betriebsvereinbarung zu BEM bzw. zum Datenschutz wird hier dringend angeraten. Eine Abfrage der Diagnosen ist rechtlich nicht zulässig.

► **Kündigungsschutz im Krankenstand vereinbaren**

Um größtmögliches Vertrauen in den Prozess bei der Belegschaft zu erzielen, ist ein Kündigungsschutz während des Krankenstandes zu vereinbaren.



BEM richtig anbieten

► Freie Entscheidung über Teilnahme

Betriebliches Eingliederungsmanagement kann nur gelingen, wenn die betroffene Arbeitnehmerin/der betroffene Arbeitnehmer aktiv am Prozess teilnimmt. Aus diesem Grund muss die Teilnahme stets freiwillig sein. Eine Ablehnung darf keine negativen Folgen nach sich ziehen. Wer zwangsverpflichtet oder unter Androhung von Konsequenzen zur Teilnahme gezwungen wird, verliert das Vertrauen in die Maßnahme. Das Unternehmen sollte BEM jeder Person anbieten, die die festgelegten Voraussetzungen erfüllt.

► Umfassende Information und Transparenz

Um über eine Teilnahme zu entscheiden, brauchen die Betroffenen Informationen. Deshalb sollte über das Angebot weitgehende Transparenz im Unternehmen herrschen. Bei der Einführung von BEM sollten Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte möglichst umfangreich über das Angebot, dessen Ablauf und Ziele informiert werden. Auf diese Weise kann Misstrauen und Verunsicherung bei den betroffenen Arbeitnehmern/-innen entgegengewirkt werden. Um Transparenz zu schaffen, sollten möglichst alle Informationskanäle, die im Betrieb zur Verfügung stehen (Betriebszeitung, Intranet, Versammlungen, Aushänge usw.), umfassend genutzt werden.

BEM kann der/dem betroffenen Beschäftigten durch ein persönliches oder

telefonisches Gespräch oder schriftlich angeboten werden. Es sollte jener Kommunikationsweg gewählt werden, der im Unternehmen üblich ist und bei der/dem Betroffenen möglichst wenig Verunsicherung auslöst. Es muss dabei nochmals deutlich gemacht werden, dass die Teilnahme freiwillig ist. Als Entscheidungsgrundlage sollte mit dem Angebot eine schriftliche Information (Infoblatt, Folder o.Ä.) übergeben werden.

Das Angebot sollte von einer Person unterbreitet werden, die umfassendes Vertrauen in der Belegschaft genießt. Hier ist besonders die gängige Betriebskultur zu beachten. In der Regel eignen sich besonders Betriebsräte/-innen, Arbeitsmediziner/-innen oder Arbeitspsychologen/-innen für die Kontaktaufnahme. Erfolgt das Angebot durch die unmittelbare Führungskraft, durch die Personalleitung oder gar die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber, könnte dies dazu führen, dass sich die betroffene Person unter Druck gesetzt fühlt. Es besteht auch die Möglichkeit, BEM schriftlich anzubieten, doch auch hier sollte sorgfältig über den Absender nachgedacht werden.

► Wahl der Ansprechpartnerin/des Ansprechpartners

Um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen, sollte die/der betroffene Beschäftigte die Möglichkeit bekommen, ihren/seinen Ansprechpartner/-in (Begleiter/-in) im BEM-Prozess auszuwählen. Betriebsräte/-innen und Arbeitsmediziner/-innen genießen meist ein sehr hohes Vertrauen in der Belegschaft und müssen deshalb jedenfalls zur Auswahl stehen. Es ist aber auch möglich, dass die/der Betroffene eine andere Ansprechperson bevorzugt. Als mögliche Ansprechpartner/-innen kommen auch Arbeitgeber/-innen bzw. deren Vertreter/-innen, Führungskräfte, Personalverantwortliche, Personalentwickler/-innen, Arbeitspsychologen/-innen, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen in Frage.

Die unterschiedlichen Ansprechpersonen und die Möglichkeit, sich die Begleiter/-in im BEM-Prozess selbst auszusuchen, muss



den Beschäftigten deutlich bekannt gemacht werden. Alle potenziellen Ansprechpartner/-innen müssen zur Verschwiegenheit verpflichtet werden und dürfen nur dann Informationen an Dritte weitergeben, wenn dies die/der Beschäftigte ausdrücklich gestattet hat.

ACHTUNG

Aufgrund der fehlenden Rechtsvorschriften zu BEM und zu einem Kündigungsverbot im Krankenstand ist die Beteiligung des Betriebsrates unbedingt notwendig! In Betrieben, die keinen Betriebsrat haben, ist die Einführung von BEM sehr kritisch zu betrachten.

Gespräche über die Wiedereingliederung – so können sie gelingen

- ▶ **Sensibilisierung und Qualifizierung**
Um BEM-Prozesse begleiten und Gespräche zur Wiedereingliederung bzw. Rückkehr nach langem Krankenstand führen zu können, müssen die Ansprechpartner/-innen sensibilisiert und qualifiziert werden. Hier kann mitunter die Personalentwicklung einbezogen werden, um entsprechende Schulungsangebote für eine professionelle Gesprächsführung zu setzen.
- ▶ **Gesprächsleitfäden**
Gesprächsleitfäden können sich als sehr nützlich erweisen.
- ▶ **Vertraulichkeit**
Eine etwaige Dokumentation des Prozesses ist vertraulich zu behandeln und sollte nach Beendigung des BEM nicht Teil der Personalakte werden. Die rückkehrende Person ist nicht zur Preisgabe von Diagnosen oder Therapieverläufen verpflichtet.
- ▶ **Im Fokus: Betriebliche Maßnahmen**
Im Mittelpunkt des Eingliederungsprozesses stehen aktuelle und künftige Potenziale und nicht Probleme und Defizite der/des Betroffenen. Medizinische Behandlungen, Therapien und die

persönliche Lebensführung können von betrieblichen Akteuren/-innen nur bedingt beeinflusst werden. Zudem verletzt eine Befassung mit diesen Bereichen eventuell die Privatsphäre des Betroffenen. Deshalb stehen bei Eingliederungsgesprächen stets betriebliche Maßnahmen im Fokus. Es gilt zu klären, was für eine gute Rückkehr an den Arbeitsplatz notwendig ist und welche Arbeitsbedingungen eventuell zur Erkrankung bzw. Verschlechterung einer bestehenden beigetragen haben.

Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen im Betrieb

Bei der Umsetzung der im Gespräch vereinbarten Maßnahmen müssen die verantwortlichen Personen miteinbezogen werden. Die Umsetzung muss gewährleistet werden. Für folgende Bereiche kann sich Handlungsbedarf ergeben:

- ▶ Gestaltung von Arbeitsräumen bzw. Arbeitsplätzen,
- ▶ Gestaltung von ergonomischen Arbeitsabläufen,
- ▶ Adaptierung von Arbeitsmitteln,
- ▶ Veränderung von Arbeitsstoffen,
- ▶ Veränderung der Arbeitsorganisation und des Führungsverhaltens oder
- ▶ Veränderung der Arbeitszeitgestaltung.

Oftmals geht es auch nur um kleine Änderungen, die rasch erledigt werden können. Es ist empfehlenswert, wenn das BEM-Team gewisse Entscheidungen selbst treffen kann und dazu auch die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung hat. Bei größeren organisatorischen Maßnahmen oder Veränderungen, die erheblicher finanzieller Mittel bedürfen, ist aber eventuell eine Rücksprache mit weiteren verantwortlichen Personen nötig.

Das sollten Sie beachten:

- ▶ Möglicherweise braucht nicht nur die rückkehrende Person Unterstützung, sondern auch deren Kollegen/-innen im unmittelbaren Arbeitsumfeld. Bei der Setzung von Maßnahmen sollten – wenn dies sinnvoll erscheint – unmittelbare Vorgesetzte und Kollegen/-innen von den

Maßnahmen informiert werden. Dies führt zu mehr Verständnis und erhöht die Chancen auf eine erfolgreiche Rückkehr.

- ▶ Die Maßnahmen sollten für die rückkehrende Person auch sozial verträglich sein und nicht mit Gehalteinbußen oder einer sonstigen Schlechterstellung einhergehen.
- ▶ Wenn BEM dauerhaft Nutzen stiften soll, ist die Versetzung in weniger belastende Arbeitsbereiche, auf Schonarbeitsplätze oder die dauerhafte Verkürzung der Arbeitszeit keine Option! Aufgrund von Outsourcing oder Stilllegung von Unternehmensbereichen stehen oft praktisch keine Versetzungsmöglichkeiten mehr

zur Verfügung bzw. sind diese schnell ausgeschöpft.

- ▶ Wenn im Gespräch mit der betroffenen Person arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken identifiziert worden sind, müssen diese im Sinne des ArbeitnehmerInnenchutzgesetzes (ASchG) evaluiert werden. Krankmachende Arbeitsbedingungen müssen sich nicht nur für die einzugliedernde Person, sondern für alle ebenfalls betroffenen Mitarbeiter/-innen ändern! Für den Betrieb liegt hier der besondere Mehrwert: Es kann im Zuge von BEM nicht nur eine Erkrankte/ein Erkrankter wieder eingegliedert werden, sondern es können auch künftige arbeitsbedingte Erkrankungen durch bessere Arbeitsbedingungen vermieden werden.



ZIELE VON BEM

Einzig eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an Bedürfnisse von Langzeiterkrankten sowie die Ausschaltung gesundheitsgefährdender Faktoren an sich sind geeignet, um im Betrieb dauerhaft die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Dementsprechend müssen die Prioritäten im BEM festgelegt sein:

ZIEL 1:

Die/Der zurückkehrende Beschäftigte muss wieder an ihrem/seinem bisherigen Arbeitsplatz im bisherigen Beschäftigungsumfang integriert werden. Dazu müssen die Arbeitsbedingungen an die geänderten Anforderungen angepasst werden.

ZIEL 2:

Gelingt dies nicht, kann über eine Veränderung des Arbeitsbereiches bzw. über geänderte Arbeitszeiten nachgedacht werden. Dabei sind stets arbeitsrechtliche Bestimmungen (Versetzungsschutz, Inhalt des Arbeitsvertrages usw.) zu beachten. Solche Maßnahmen erfordern jedenfalls die Zustimmung der/des Betroffenen und eine Beteiligung des Betriebsrats.

ZIEL 3:

Erst wenn aufgrund des schlechten Gesundheitszustandes eine Wiedereingliederung tatsächlich nicht mehr möglich ist, begleitet der Betrieb die betroffene Person bei einem sozial verträglichen Aus- bzw. Umstieg.

WORAUF SOLLTEN SIE ALS BETRIEBSRAT ACHTEN?

Damit Betriebliches Eingliederungsmanagement auch in Ihrem Betrieb erfolgreich ein- und umgesetzt werden kann, ist Ihre Unterstützung als Betriebsrätin/Betriebsrat wesentliche Voraussetzung. Die AK empfiehlt, folgende Dinge zu beachten:

- ▶ Die Einhaltung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes muss umfassend gewährleistet sein. Dazu gehören u.a. die Durchführung der Gefahrenevaluierung bzw. der Evaluierung der psychischen Belastungen und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsdokumente.
- ▶ Betriebsräte/-innen müssen Mitglied im Steuerkreis bzw. BEM-Team sein.
- ▶ Achten Sie darauf, dass BEM für möglichst alle Beschäftigtengruppen zugänglich ist. Ungleichbehandlung führt zu Misstrauen!
- ▶ Auch mehrere kürzere Krankheitsepisoden können ein Alarmsignal sein – nicht nur zusammenhängende, lange Krankenstände.
- ▶ Achten Sie darauf, dass der Datenschutz eingehalten wird. Betriebsvereinbarungen zu BEM und Datenschutz geben die nötige Sicherheit.
- ▶ Legen Sie einen Kündigungsschutz im Krankenstand bei der Einführung von BEM fest. Das stärkt das Vertrauen der Beschäftigten in den Prozess.
- ▶ Die Teilnahme muss für betroffene Arbeitnehmer/-innen immer freiwillig sein. Eine Ablehnung darf zu keinen negativen Konsequenzen führen.
- ▶ Sorgen Sie für umfassende Kommunikation, Information und größtmögliche Transparenz für die Belegschaft im Zusammenhang mit BEM.
- ▶ Beschäftigten, denen BEM angeboten wird, müssen sich ihre Ansprechpartnerin/ihren Ansprechpartner aussuchen können.
- ▶ Achten Sie darauf, dass Angebotslegung und Kontaktaufnahme so gestaltet werden, dass sie keine Ängste und Misstrauen bei den kontaktierten Personen auslösen.
- ▶ Verschwiegenheit und Vertraulichkeit muss von allen Beteiligten im BEM-Prozess eingehalten werden. BEM darf nicht zur Legitimierung von Kündigungen, einseitig festgelegten Versetzungen und Arbeitsvertragsänderungen missbraucht werden.
- ▶ Achten Sie darauf, dass krankmachende Arbeitsbedingungen im Betrieb tatsächlich abgestellt werden.

FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

- ▶ Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer/-innen und strenge Kontrolle in den Betrieben.
- ▶ Gesetzliche Verpflichtung der Betriebe zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.
- ▶ Kein Druck auf Kranke! Die Teilnahme an Eingliederungsprozessen muss für die Betroffenen freiwillig sein.
- ▶ Verpflichtende Beteiligung von Betriebsräten/-innen bei der Wiedereingliederung.
- ▶ Betriebsvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement müssen erzwingbar sein.
- ▶ Kündigungsschutz im Krankenstand mit ausreichend zeitlicher Nachwirkung.
- ▶ Keine Ausnutzung der Restleistungsfähigkeit durch Teilkrankenstand.
- ▶ Voller Lohnausgleich bei stufenweisem Wiedereinstieg (mit reduziertem Stundenausmaß).
- ▶ Betriebliches Eingliederungsmanagement darf nicht zu einseitig vorgegebenen Verschlechterungen oder Versetzungen führen.
- ▶ Gesundheitsdaten und Privatsphäre der Betroffenen müssen geschützt werden.

AK-ANGEBOTE FÜR BETRIEBSRÄTE/-INNEN

- ▶ Allgemeine Fragen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und Fragen zu Prozessabläufen
- ▶ Unterstützung bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen
- ▶ Beratung bei Fragen zum Datenschutz
- ▶ Information und Beratung zum Arbeitnehmerschutz (z.B. Arbeitsplatzevaluierung inkl. Evaluierung der psychischen Belastungen, innerbetriebliche Präventionsmaßnahmen)
- ▶ Beratung zu Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF)
- ▶ Beratung zu Sensibilisierung, Gesprächsführung und innerbetrieblicher Kommunikation
- ▶ Weiterbildungsveranstaltungen zu Betrieblichem Eingliederungsmanagement
- ▶ Arbeits- und sozialrechtliche Beratung

Informationen zum AK-Angebot für Betriebsräte/-innen und Gewerkschafter/-innen

erhalten Sie beim Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung der
Arbeiterkammer Oberösterreich
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
E-Mail: kbi@akooe.at
Telefon: +43 (0)50 6906-2323