

„Betriebliches Eingliederungsmanagement- bei alternden Belegschaften im öffentlichen Dienst“

**21. Dresdner Arbeitsschutz-Kolloquium
06. November 2012**

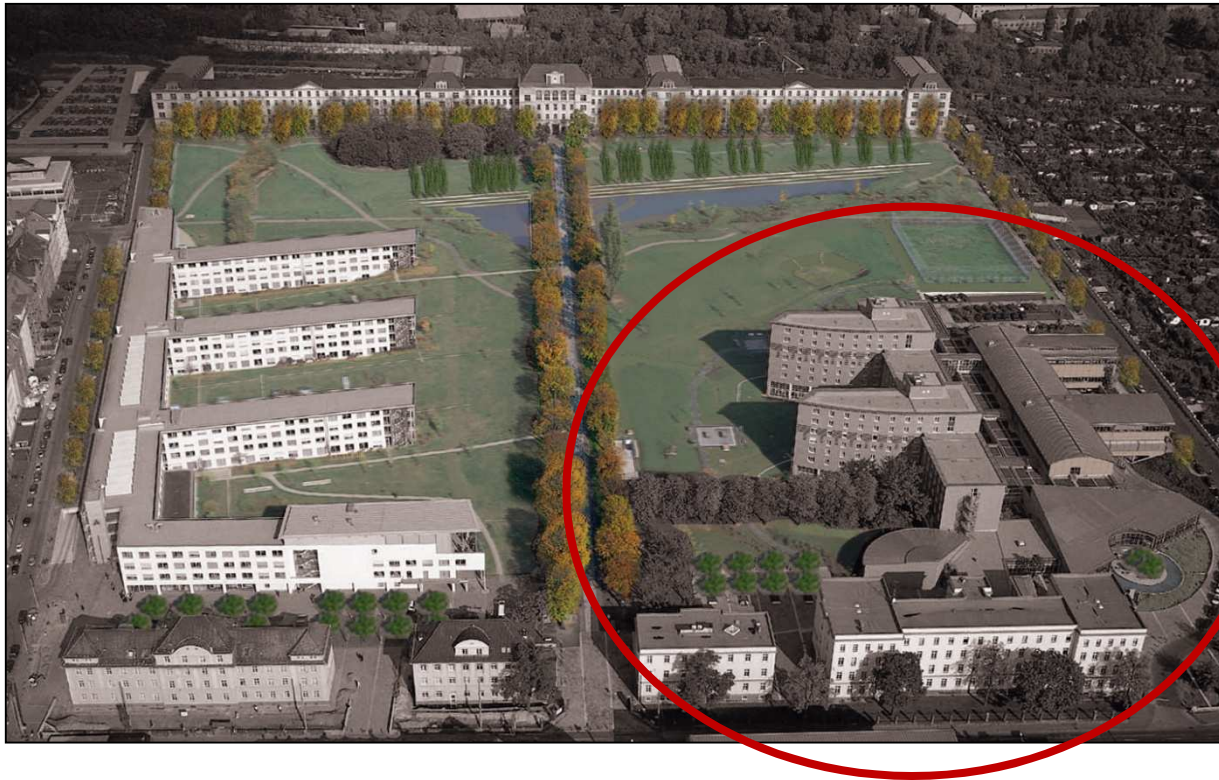




Das Berufsförderungswerk
Leipzig stellt sich vor...

Das BFW Leipzig stellt sich vor

Die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland mit Hauptsitz in Leipzig teilt sich heute das ca. 17 Hektar große Gelände - das größte Sozialversicherungszentrum (SVZ) Deutschlands - mit



- der Agentur für Arbeit Leipzig
 - dem Rechenzentrum der Deutschen Rentenversicherung
 - dem Berufsförderungswerk Leipzig
-

Das BFW Leipzig stellt sich vor

Gründung der gGmbH in Leipzig: 1990

Eröffnung Außenstelle Chemnitz: 2003

Eröffnung Außenstelle Zwickau: 2004

Eröffnung Außenstelle Döbeln: 2007

Eröffnung Außenstelle Plauen: 2008

Eröffnung Gst. Brand-Erbisdorf: 2010

Mitarbeiterzahl: 209



Qualifizierungsangebot:

- ☒ Berufsfindung/Arbeitserprobung/Assessment
- ☒ Qualifizierungen mit Kammerabschluss
- ☒ Maßnahmen zur direkten Integration auf dem Arbeitsmarkt
- ☒ Branchenspezifische Weiterbildungen bzw. Aufstiegsqualifizierungen



Angebote zum Arbeitsplatzerhalt und zur Prävention

- ☒ **Betriebliches Eingliederungsmanagement**
- ☒ Case Management zum Erhalt von Beschäftigungsverhältnissen
- ☒ Medizinisch-Beruflich-Orientierte Rehabilitation (MBOR)
- ☒ Beratung und Betreuung für Krankenkassen



Der Bereich
Beschäftigungssicherung...

Unser Potenzial:

- seit mehr als 10 Jahren Kontakte zu über 2000 Arbeitgebern ganz unterschiedlicher Größe und Branche
- Präsenz beim Arbeitgeber – wir agieren immer vor Ort
- Arbeit auf der Basis wissenschaftlicher Forschungsergebnisse

Wir kennen die Strukturen und Problemlagen und haben seit vielen Jahren Erfahrung bei der Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Case Management zur Erhaltung
von Beschäftigungsverhältnissen
behinderter Menschen (CMB)

Modellprojekt der BAR
2000 - 2004

EIBE – Entwicklung und Integration
eines Betrieblichen
Eingliederungsmanagements

Projekt des BMAS
2005 - 2008

Intensivierung der Kooperation und
Vernetzung

von Unternehmen mit Leistungsträgern und
Leistungserbringern durch Betriebliches
Eingliederungsmanagement

Projekt des BMAS und der EU
2006

Gunda – Gesundheit und Arbeit

Betriebliches Eingliederungsmanagement für
kleine und mittlere Unternehmen – eine
Herausforderung

Projekt des BMAS
2008 - 2010



Die Ausgangslage...
(8 Jahre nach Inkrafttreten §84 SGB IX!!!)

1. Einige Arbeitgeber halten ein BEM vor.
 2. Wiedereingliederung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen ist möglich.
 3. Es existieren fördernde Faktoren.
 4. Arbeitgeber haben erheblichen Informations- und Unterstützungsbedarf zum BEM.
 5. Arbeitgeber haben Informations- und Unterstützungsbedarf über BEM hinaus (z. B. zum BGM, zur BGF).
 6. Ansätze zum BEM sind bei den meisten Arbeitgebern vorhanden.
 7. BEM erfordert die Koordinierung und Zusammenarbeit unterschiedlicher Institutionen.
 8. Arbeitgeber benötigen professionelle **spezifische, externe** Unterstützung (zentrale Ansprechpartner, aufsuchende Beratung).
-

Rangfolge: Einfluss auf den Wiedereingliederungserfolg		
		%
1	Möglichkeiten der Anpassung der Tätigkeitsanforderungen beim (bisherigen) Arbeitgeber	67,8
2	Interesse des Arbeitgebers an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers	32,5
3	Krankheitsverlauf	22,0
4	Motivation des Arbeitnehmers	13,8
5	Kompromissbereitschaft des Arbeitnehmers	10,4
6	Auftragssituation des Unternehmens	4,8

Informationsbedarf

- zu BEM
- zu Verfahrensabläufen und Zuständigkeiten bei Erkrankungen von Mitarbeitern
- zu Fördermöglichkeiten und -bestimmungen
- zu gesetzlichen Regelungen, einschl. Datenschutz
- zum aktuellen Leistungsbild

Unterstützungsbedarf_

- bei der Implementierung von BEM
 - bei der Durchführung von BEM
 - finanziell
-

Eine externe Unterstützung muss dabei folgenden Kriterien entsprechen:

- ◆ kompetent,
 - ◆ aus einer Hand (möglichst auch personell),
 - ◆ schnell und unbürokratisch,
 - ◆ ergebnisorientiert,
 - ◆ institutionenübergreifend,
 - ◆ kontinuierlich sichernd,
 - ◆ branchen- und unternehmensspezifisch,
 - ◆ für die Arbeitgeber finanziell tragbar.
-

- ◆ Das Aufgabenspektrum des Öffentlichen Dienstes ist breit (z. B. Landes- u. Kommunalverwaltung, Schulen, Polizei, Krankenhäuser, kommunale Zweckverbände). Dementsprechend unterscheiden sich die Aufgaben und Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen erheblich.
- ◆ Eins haben aber alle gemeinsam: Der Wandel der Arbeitswelt ist längst auch im Öffentlichen Dienst angekommen (z. B. Stellenkürzungen, Ausgliederung von Unternehmensteilen, Umstrukturierungsprozesse, Fusionen).
- ◆ Die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ging von 1991 bis 2010 um rund ein Drittel zurück. Das betrifft insbesondere die angestellten Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen.
- ◆ Es gibt eine deutliche Überalterung im Öffentlichen Dienst. Ein Großteil der Beschäftigten (rund 2/3!!!) ist heute bereits älter als 45 Jahre.

Besondere berufliche Belastungsfaktoren im öffentl. Dienst:

- ◆ Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit,
- ◆ Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft,
- ◆ Wochenend- und Feiertagsarbeit,
- ◆ Nachtdienste,
- ◆ Über- bzw. Unterforderungen (qualitativ und quantitativ),
- ◆ psychische Arbeitsbelastungen (neue Aufgaben, veränderte Verfahrensweisen, Verlangen von nicht Gelerntem, Multitasking, häufige Störungen)

häufige gesundheitliche Beschwerden im öffentl. Dienst:

- ◆ Schmerzen im Nacken- u. Schulterbereich (50,4 %)
- ◆ allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung (45,3 %)
- ◆ Schmerzen im unteren Rücken (43,0 %)
- ◆ Kopfschmerzen (34,6 %)
- ◆ Nervosität oder Reizbarkeit (29,9 %)
- ◆ nächtliche Schlafstörungen (23,1 %)
- ◆ Augenbeschwerden , z. B. Brennen, Rötung, Jucken, Tränen (20,7 %)



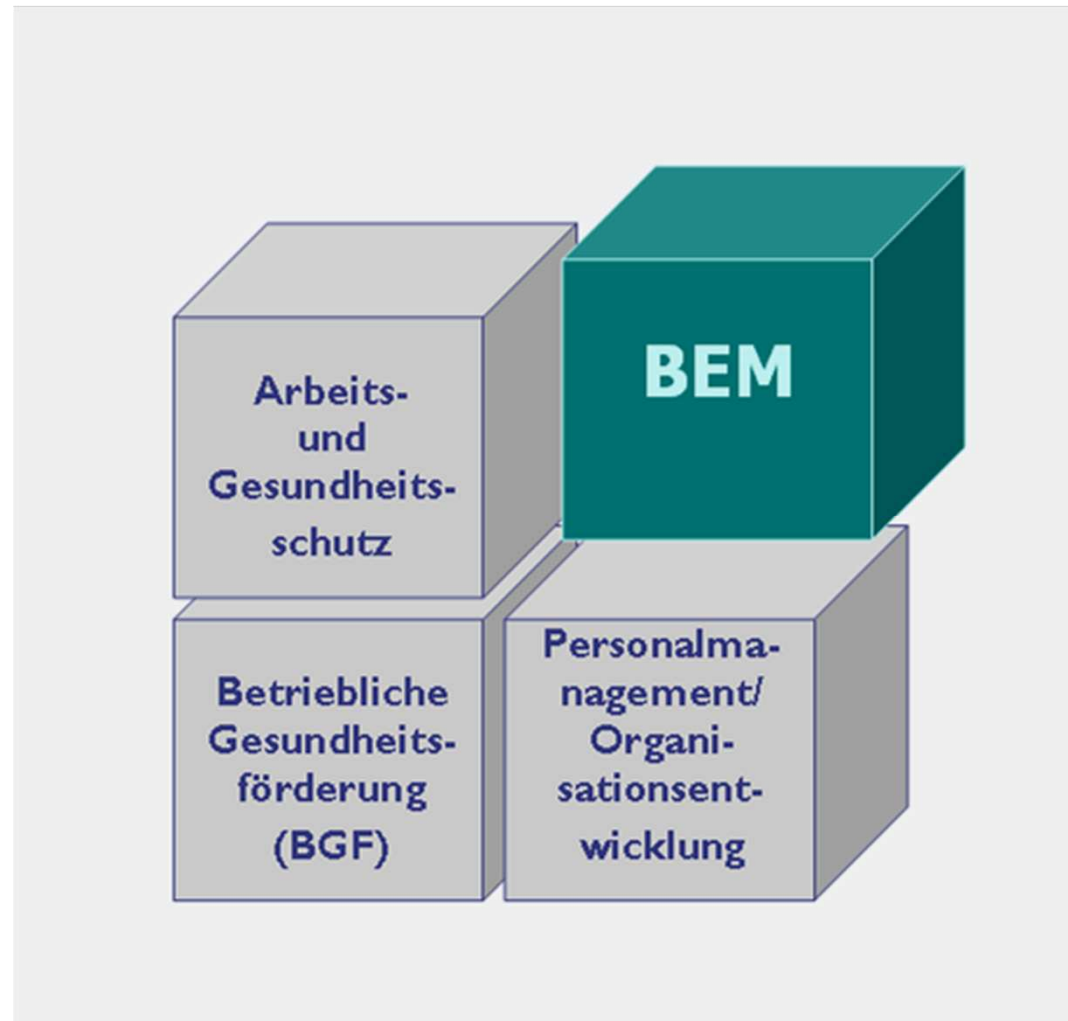
*Prävention und
Schadensbegrenzung...*

- ◆ Die krankheitsbedingten Fehltage in Deutschland erreichten 2011 den höchsten Stand seit 15 Jahren (durchschnittlich 13,2 Fehltage/Jahr).
- ◆ Überdurchschnittlich hoch (4,2 % zu 3,6 % im Durchschnitt) fiel 2011 der Krankenstand unter den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung aus.
- ◆ Die Zunahme an Krankmeldungen spiegelt u. a. auch erste Anzeichen des demografischen Wandels wider. Ältere Menschen sind zwar seltener krank, dafür aber deutlich länger.

Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) im öffentl. Dienst:

- ◆ Die Angebote zur BGF liegen im öffentlichen Dienst (39 %) unter denen der Industrie (52,5 %).
- ◆ Allerdings nutzen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst (ca. 2/3) die Angebote zum BGM auch weniger als Beschäftigte in der Industrie oder im Handwerk (mehr als 3/4).

Schadensbegrenzung (Sekundärprävention durch BEM)



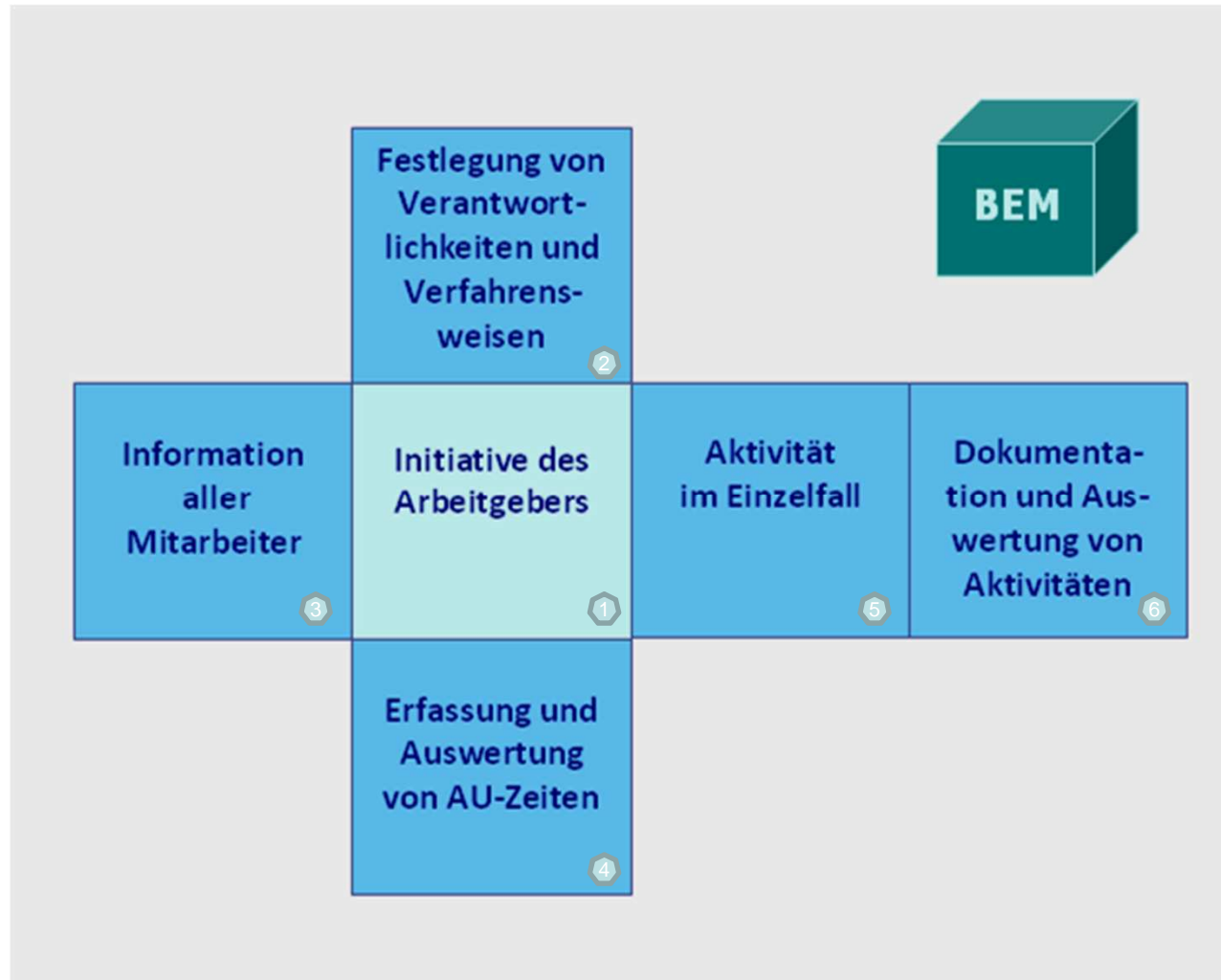
Alle können gewinnen:

- ⇒ **gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter = wichtigste Ressource** für den Arbeitgeber!!

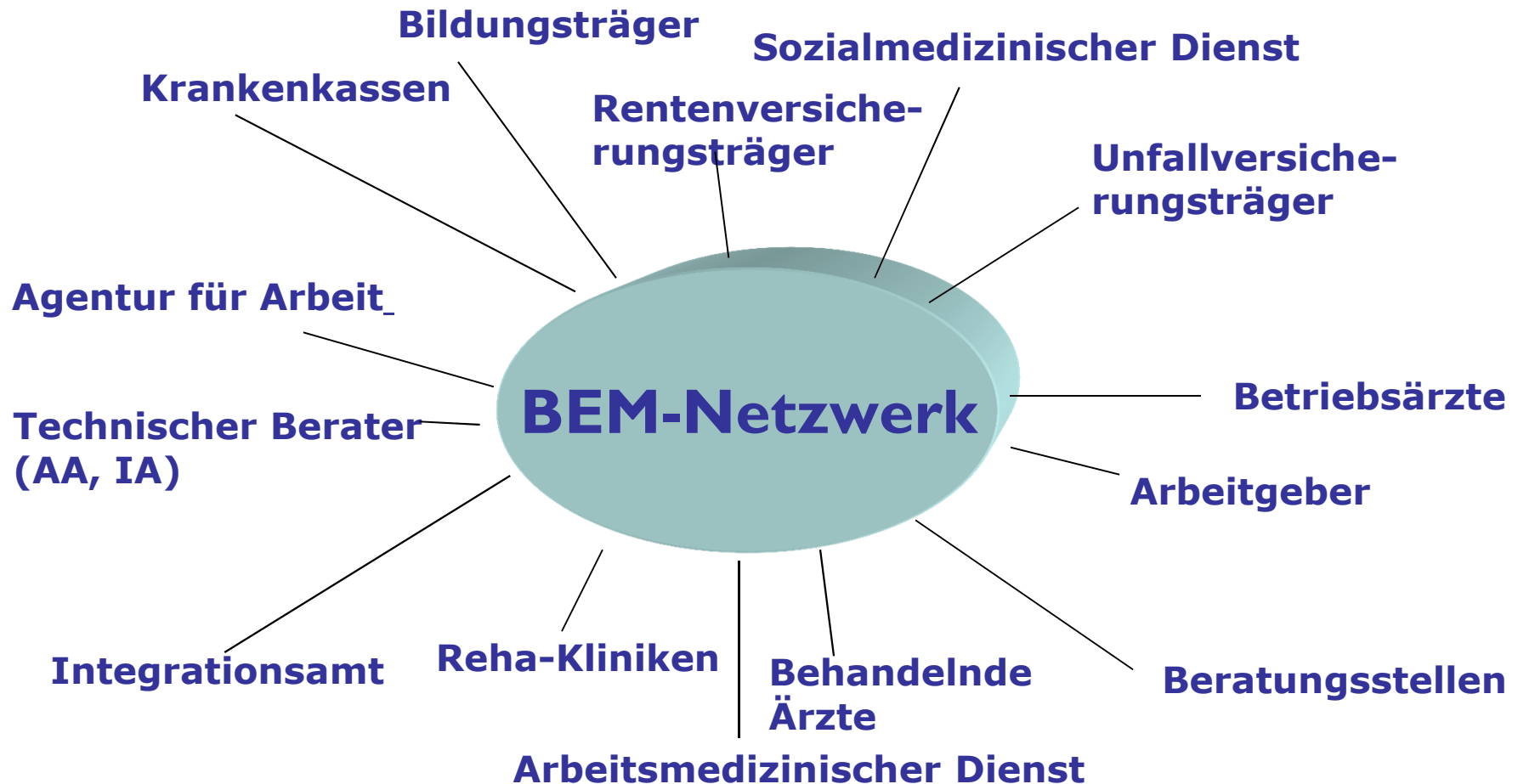
 - ⇒ krankheitsbedingte Fehlzeiten = eine **hohe finanzielle Belastung** für jeden Arbeitgeber und den Beschäftigten selbst!!

 - ⇒ **Die Erfolgchancen** für eine Rückkehr an den Arbeitsplatz **bei frühzeitiger und professioneller Unterstützung können durch ein Betriebliches Eingliederungsmanagement deutlich erhöht werden.**
-

Mindestanforderungen BEM (Projekt Gunda)



Hauptaussage	gestützt durch:
<p>Die erfolgreiche BEM-Umsetzung erfordert die Koordinierung und Zusammenarbeit einer Vielzahl von Partnern unterschiedlicher Institutionen.</p> <p>Es sind Voraussetzungen zu schaffen, die eine Zusammenführung der Leistungen der Beteiligten ermöglichen.</p>	<p>Datenanalyse, Expertenbefragung</p> <p>Projekt GundA</p>



BEM – Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Stufenweise Wiedereingliederung

Medizinische Rehabilitation

Lohnkostenförderung im Rahmen der LTA und nach dem SB-Recht

Qualifizierung

Technische Arbeitshilfen

Zuschüsse zu Investitionskosten

Minderleistungsausgleich
