



**ZURÜCK IN DEN JOB
NACH LANGEM
KRANKENSTAND**

Betriebliches Eingliederungsmanagement
erfolgreich umsetzen!

Stand: April 2019



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 Tätigkeit nach dem Krankenstand noch genauso ausführen wie zuvor? Wer unterstützt mich dabei, in der Arbeit wieder Fuß zu fassen?

Vor allem Krebs, 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. Der Gesetzgeber hat mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz zwar reagiert. Eine befristete Arbeitszeitreduktion ist jedoch oftmals unzureichend um eine dauerhafte Rückkehr in den Betrieb zu gewährleisten.

Dies gilt umso mehr, wenn ungesunde Arbeitsbedingungen die Beschwerden (mit-) verursacht haben und sich am Arbeitsplatz nichts geändert hat. Körperliche und psychische Belastungen nachhaltig zu reduzieren, ist ein Gebot der Stunde. Der Wiedereinstieg von Langzeiterkrankten kann so erleichtert werden. Gleichzeitig wird weiteren Gesundheitsbeschwerden vorgebeugt. Davon profitieren Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen.

Das Konzept des Betrieblichen Eingliederungsmanagements geht über die Wiedereingliederungsteilzeit hinaus und bietet die Chance, die Rückkehr positiv und nachhaltig zu gestalten. In dieser Broschüre finden Betriebsräte/-innen Tipps und Handlungsvorschläge wie Betriebe fit für die Rückkehr von Erkrankten gemacht werden können. Denn die Gesundheit der Beschäftigten bis zur Pension und darüber hinaus ist das Wichtigste.

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 BEM im Betrieb	5
Worauf sollten Sie als Betriebsratsmitglied 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 2017 durchschnittlich 13,3 Kalendertage im Krankenstand. Diese Zahl wirkt auf den ersten Blick wenig alarmierend. Bei genauerer Betrachtung wird aber deutlich, dass sich hinter dieser Durchschnittszahl auch schwere 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 Krankenstandsaufkommen. 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.

Gesundheitsschutz über die gesetzliche Verpflichtung hinaus

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.

Zum einen geht es 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 künftig Krankheiten zu verhindern.

Wiedereingliederungsteilzeit – Genügt das?

Seit Mitte 2017 gilt in Österreich das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz. Es ermöglicht langzeiterkrankten Beschäftigten ihre berufliche Tätigkeit in reduziertem zeitlichen Ausmaß wiederaufzunehmen und ferdert etwaige Entgeltverluste während dieser Phase ab. Da die Vorgaben des Gesetzes jedoch sehr strikt sind, können nicht alle Arbeitnehmer/-innen, die es bräuchten, die Wiedereingliederungsteilzeit beanspruchen.

Wenn arbeitsbedingte Belastungen die Erkrankung (mit-)verursacht haben, ist neben einer befristeten Arbeitszeitreduzierung

auch eine Änderung der Arbeitsbedingungen nötig. Dies kann zwar im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeit vereinbart werden. Zwingend vorgesehen ist es jedoch nicht. Liegen gesundheitsschädigende körperliche bzw. psychische Belastungen vor, müssen auf betrieblicher Ebene die Arbeitsbedingungen angepasst werden. Dies ist Aufgabe des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Die Nutzung der Wiedereingliederungsteilzeit alleine wird häufig nicht ausreichen, um eine nachhaltige Rückkehr zu gewährleisten. Sie kann jedoch eine sinnvolle unterstützende Maßnahme sein, wenn Eingliederungsprozesse innerbetrieblich umfassend bearbeitet werden.

UMSETZUNG VON BEM IM BETRIEB

Gesundheit ist ein sehr persönliches und sensibles Thema – dies 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 Arbeitsplatzevaluierung inklusive der Evaluierung psychischer Belastungen und der Datenschutz-Bestimmungen müssen umfassend gewährleistet sein.
- ▶ Ein Kündigungsschutz muss für erkrankte Mitarbeiter/-innen gewährleistet werden.
- ▶ 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.
- ▶ Besteht kein Anspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit, muss bei vorübergehender

Arbeitszeitverkürzung betrieblich ein Ausgleich des Einkommensverlustes gewährleistet werden.

- ▶ Betriebsräte/-innen sind im BEM wesentlich zu beteiligen.

Diese angeführten Punkte sind idealerweise in einer Betriebsvereinbarung festzuhalten.



Einführen von Betrieblichem Eingliederungsmanagement - diese Punkte sollten beachtet werden:

► **Steuerkreis einrichten**

Dem Steuerkreis muss jedenfalls eine Vertretung der Arbeitsgeberin/des Arbeitgebers, des Betriebsrats und eine Arbeitsmedizinerin/ein Arbeitsmediziner angehören. Weitere betriebliche Akteure/-innen – beispielsweise Arbeitspsychologen/-innen, Sicherheitsfachkräfte, Behindertenvertrauenspersonen oder Sicherheitsvertrauenspersonen – müssen bei Bedarf ebenso einbezogen werden. Der Steuerkreis soll die Einführung von BEM planen und danach mit der Betreuung der Eingliederungsfälle betraut werden.

► **Voraussetzungen für Angebot festlegen**

In Deutschland, wo Betriebliches Eingliederungsmanagement gesetzlich vorgeschrieben ist, muss BEM nach sechs Wochen Krankenstand innerhalb der vorangegangenen 52 Wochen angeboten werden. Diese Verpflichtung gibt es in Österreich nicht. Das BEM-Team muss in einem ersten Schritt die Angebotsvoraussetzungen festlegen. Die sechs Wochen aus der deutschen Regelung haben sich

bisher jedoch durchaus auch in österreichischen Betrieben bewährt. Ob der Krankenstand zusammenhängend oder infolge von mehreren Krankheitsepisoden angefallen ist, soll dabei keine Rolle spielen. Mehrere Kurzzeitkrankstände können nämlich ebenso ein Alarmsignal für größere gesundheitliche Probleme sein wie ein langer, durchgängiger Krankenstand.

Es ist 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. BEM muss zudem freiwillig sein. Betroffene müssen stets die Möglichkeit haben, das Angebot abzulehnen, ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen fürchten zu müssen.

► **Krankstände erheben**

Um den Kreis der Betroffenen zu ermitteln, müssen die Krankenstandsverläufe erhoben werden. Die relevanten Daten sind im Unternehmen üblicherweise verfügbar. Da es sich um hochsensible personenbezogenen Daten handelt, bedarf es im BEM-Prozess eines äußerst sorgsamem Umgangs mit diesen Informationen. Eine missbräuchliche Verwendung der Daten muss jedenfalls ausgeschlossen werden. Neben der Achtung der allgemeinen Datenschutzvorschriften ist eine Betriebsvereinbarung zu BEM und dem damit verbundenen Datenschutz dringend anzuraten. Eine Abfrage der Diagnosen ist grundsätzlich 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. Ein solcher ist nämlich gesetzlich nicht vorgesehen. Beschäftigte, die um ihren Arbeitsplatz nicht fürchten müssen, beteiligen sich offen und konstruktiv am Eingliederungsprozess und neigen nicht so leicht zu einer verfrühten Rückkehr.



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

BEM

ARBEITNEHMER-SCHUTZ

- Durchführung der Evaluierung
- Unterweisungen

BETRIEBLICHE GESUNDHEITS-FÖRDERUNG

Arbeitsfähigkeit wiederherstellen, erhalten und fördern

1. ORIENTIERUNGSPHASE

2. FESTSTELLUNG DER KRANKENSTANDSZEITEN

3. KONTAKTAUFNAHME

4. ERSTGESPRÄCH FÜHREN

5. ANALYSE DES ARBEITSPLATZES

6. FÄHIGKEITEN & ANFORDERUNGEN ABGLEICHEN

7. MASSNAHMEN ENTWICKELN, DURCHFÜHREN

8. WIRKSAMKEITSKONTROLLE & EVALUATION

§

Unter Einbeziehung der Evaluierung

BEM ist nicht erforderlich/
BEM wird abgelehnt

Ende

BEM ist nicht erforderlich/
BEM wird abgelehnt

Ende

Keine Maßnahmen möglich

Ende

Maßnahmen nicht erfolgreich

Maßnahmen erfolgreich

Ende

Richtig kommunizieren

Wie bereits angeführt ist BEM ein sensibles Thema. Dementsprechend behutsam sollte man in der Kommunikation vorgehen. Beschäftigte sollten möglichst viel über den Prozess wissen, sich jedoch selbst keinesfalls überwacht fühlen.

► Freie Entscheidung über Teilnahme

Betriebliches Eingliederungsmanagement kann nur gelingen, wenn die betroffenen Beschäftigten aktiv am Prozess teilnehmen. Aus diesem Grund muss die Freiwilligkeit der Teilnahme stets betont werden. 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, welche die im Betrieb 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 Beschäftigten entgegengewirkt werden. Es sollten möglichst verfügbaren Informationskanäle (z.B. Mitarbeiterzeitung, Intranet, Betriebsversammlungen, Aushänge usw.) genutzt werden.

BEM kann beispielsweise durch ein persönliches oder telefonisches Gespräch oder schriftlich angeboten werden. Es sollte jener Kommunikationsweg gewählt werden, der in der bestehenden Unternehmenskultur üblich ist und bei den Betroffenen möglichst wenig Verunsicherung auslöst. Als Entscheidungsgrundlage sollten schriftliche Informationen (Infoblatt, Folder o.Ä.) zugänglich sein.

Als Absender von BEM-Angeboten sollten Personen oder Bereiche in Erscheinung treten, welche umfassendes Vertrauen in der Belegschaft genießen. 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 oberste Führungsetage, könnte dies dazu führen, dass sich die betroffene Person unter Druck gesetzt fühlt.

► Ansprechpartner für Betroffene

Um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen, sollten betroffene Beschäftigte die Möglichkeit bekommen, ihren/seinen Ansprechpartner/-in im BEM-Prozess selbst 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 Betroffene eine andere Ansprechperson bevorzugen. Als weitere mögliche Ansprechpartner/-innen kommen auch Arbeitgeber/-innen, Führungskräfte, Personalverantwortliche, Personalentwickler/-innen, Arbeitspsychologen/-innen, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen in Frage.

Die unterschiedlichen Ansprechpersonen und die Möglichkeit, sich den/die Begleiter/-in im BEM-Prozess selbst auszusuchen, muss den Beschäftigten deutlich kommuniziert werden. Alle potenziellen Ansprechpartner/-innen müssen zur Verschwiegenheit verpflichtet werden und dürfen nur dann Informationen an Dritte weitergeben, wenn dies von der einzugliedernden Person ausdrücklich gestattet wurde.

ACHTUNG

Aufgrund der fehlenden Rechtsvorschriften zu BEM in Österreich ist eine Beteiligung des Betriebsrates unbedingt notwendig! In Betrieben, die keinen Betriebsrat haben, ist die Einführung von BEM sehr kritisch zu betrachten.

Erfolgreiche Gesprächsführung

► Sensibilisierung und Qualifizierung

Um BEM-Prozesse begleiten und Gespräche zur Wiedereingliederung und 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

Auch Gesprächsleitfäden können eine gute Orientierung für Gesprächsführung bieten.

► Vertraulichkeit

Gesprächsinhalt und eine etwaige Dokumentation des Prozesses sind vertraulich zu behandeln. Informationen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der rückkehrenden Person weitergegeben werden. Im BEM-Prozess ist niemand zur Preisgabe von Diagnosen oder Therapieverläufen verpflichtet.

► Betriebliche Maßnahmen im Fokus

Im Mittelpunkt des Eingliederungsprozesses stehen aktuelle und künftige Potenziale und nicht Probleme und Defizite der 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 der Betroffenen. Deshalb stehen beim BEM 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 oder deren Verschlechterung beigetragen haben.

Umsetzung von Maßnahmen im Betrieb

Bei der Umsetzung der im Gespräch vereinbarten Maßnahmen müssen sämtliche verantwortlichen Personen miteinbezogen werden. Für folgende Bereiche kann sich beispielsweise Handlungsbedarf ergeben:

- Gestaltung von Arbeitsräumen bzw. Arbeitsplätzen,
- Gestaltung von Arbeitsabläufen,
- Änderung oder Adaptierung von Arbeitsmitteln,
- Veränderungen im Bereich der Arbeitsstoffe,
- Veränderung in der Arbeitsorganisation und im Führungsverhalten oder
- Veränderung bei 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.

Bei Maßnahmensetzung 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 über die Maßnahmen informiert werden. Dies führt zu mehr Verständnis unter den Kollegen/-innen und erhöht die Chancen auf eine erfolgreiche Rückkehr.
- Maßnahmen sollten für die rückkehrende Person sozial verträglich sein und nicht mit Gehaltseinbußen 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 nicht die beste 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 ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes 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 eigentliche 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 Arbeitsgestaltungen vermieden werden.



INFORMATION

Infos zur Wiedereingliederungsteilzeit finden Sie in der Broschüre „Sanfte Einstieg nach langem Krankenstand durch Wiedereingliederungsteilzeit“, welche unter ooe.arbeiterkammer.at abgerufen werden kann.



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:

PRIORITÄT 1:

Rückkehrende Beschäftigte sollten wieder an deren bisherigem Arbeitsplatz im bisherigen Beschäftigungsumfang integriert werden. Dazu müssen die Arbeitsbedingungen an die geänderten Anforderungen angepasst werden.

PRIORITÄT 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. Hier kann auch die Wiedereingliederungsteilzeit genutzt werden. Derartige Maßnahmen erfordern jedenfalls die Zustimmung der Betroffenen und die Beteiligung des Betriebsrates.

PRIORITÄT 3:

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

WORAUF SOLLTEN SIE ALS BETRIEBSRATSMITGLIED ACHTEN?

- ▶ Die Einhaltung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes muss umfassend gewährleistet sein. Dazu gehört auch die Vornahme der Gefahrenevaluierung bzw. der Evaluierung der psychischen Belastungen und der Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsdokumente.
- ▶ Betriebsräte/-innen müssen Mitglied im BEM-Steuerkreis 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 im Unternehmen 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 unmittelbaren negativen Konsequenzen führen.
- ▶ Sorgen Sie für umfassende Kommunikation, Information und größtmögliche Transparenz zu BEM für die Belegschaft.
- ▶ Beschäftigten, denen ein BEM angeboten wird, sollten 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 durch eine schlagkräftige Arbeitsinspektion.
- ▶ Gesetzliche Verpflichtung der Betriebe zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.
- ▶ Verpflichtende Beteiligung von Betriebsräten/-innen bei sämtlichen Eingliederungsprozessen.
- ▶ Betriebsvereinbarungen zur Wiedereingliederungsteilzeit und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement müssen erzwingbar sein.
- ▶ Kündigungsschutz im Krankenstand mit ausreichend zeitlicher Nachwirkung.
- ▶ Mindestens 50 Prozent der Kosten der Wiedereingliederungsteilzeit im Sozialversicherungssystem müssen durch Arbeitgeber/-innen gedeckt werden.
- ▶ Gesundheitsdaten und Privatsphäre der Betroffenen müssen geschützt werden.

AK-ANGEBOTE FÜR BETRIEBSRÄTE/-INNEN

- ▶ Unterstützung bei allgemeinen Fragen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Wiedereingliederungsteilzeit.
- ▶ Unterstützung bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen.
- ▶ Beratung in Fragen des Datenschutzes.
- ▶ Beratung und Information in Fragen des Arbeitnehmerschutzes (z.B. Arbeitsplatzevaluierung).
- ▶ Beratung zu innerbetrieblichen Präventionsmaßnahmen.
- ▶ Beratung im Hinblick auf Sensibilisierung, Gesprächsführung und innerbetriebliche Kommunikation.
- ▶ Weiterbildungsveranstaltungen zum Themenfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb.
- ▶ Arbeits- und sozialrechtliche Beratung.

Informationen zum AK-Angebot für Betriebsräte/-innen und Gewerkschafter/-innen
erhalten Sie bei der Arbeiterkammer Oberösterreich
Abt. Arbeitsbedingungen
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
E-Mail: arbeitsbedingungen@akooe.at
Telefon: +43 (0)50 6906-2317