

UNSERE VERANSTALTUNGEN VON DEZEMBER 2020 BIS FEBRUAR 2021

WEBINAR „Suchtprävention“
Die Veranstaltung findet online statt!
Termin 2. Dezember 2020, 9:30 bis 11 Uhr
Anmeldeschluss 1. Dezember 2020

SEMINAR „Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson“
Termin 26. bis 28. Jänner 2021, täglich 8:30 bis 17 Uhr
Anmeldeschluss 15. Dezember 2020

SEMINAR „Arbeitsplatzevaluierung“
Termin 3. Februar 2021, 8:30 bis 16 Uhr
Anmeldeschluss 16. Dezember 2020

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Homepage unter: <https://ooe.arbeiterkammer.at/service/jaegermayrhof/jaegermayrhof.html>

ANMELDUNG

per Post Arbeiterkammer OÖ, AK-Bildungshaus Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz
E-Mail anmeldung.jaegermayrhof@akooe.at

Die Seminare finden im AK-Bildungshaus Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz, statt.

Impressum:

Österreichische Post AG, MZ 02Z033937 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer XX/2020, AK-DVR 0077747, Retouren an Postfach 555, 1008 Wien
Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Telefon: +43 (0)50 6906-0
Hersteller: Gutenberg-Werbering Gesellschaft m.b.H., Anastasius-Grün-Straße 6, 4021 Linz
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz: siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html>
ooe.arbeiterkammer.at

Langzeitkrankenstände stellen Betriebe vor große Herausforderungen. Das Personal ist häufig knapp bemessen. So wird jede Abwesenheit deutlich spürbar. Dazu kommen Leistungsdruck, Arbeitstempo und die Komplexität der Aufgaben, die vor allem für älter werdende Erwerbstätige schwierig zu bewältigen sind. Das Ganze findet vor dem Hintergrund statt, dass Teile der Politik bestrebt sind, das tatsächliche Pensionsantrittsalter anzuheben.



WIEDEREINGLIEDERUNG NACH LANGEM KRANKENSTAND

Langzeiterkrankte sind besonders gefährdet, dauerhaft arbeitsunfähig zu werden. Der Verlust von erfahrenen und gut ausgebildeten Beschäftigten schadet den Betrieben, aber auch der ganzen Gesellschaft. Die Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen ist aus menschlicher, wirtschaftlicher und gesellschaftspolitischer Sicht ein wichtiges Ziel.

Durch ein Eingliederungsmanagement können Betriebe einen zielgerichteten und strukturierten Umgang mit der Thematik schaffen. Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen können hier den Anstoß geben und sollen in weiterer Folge auch wesentlich am Prozess mitwirken. Gesetzliche Instrumente wie die Wiedereingliederungsteilzeit können das innerbetriebliche Vorgehen zusätzlich unterstützen.

TIPPS FÜR IHRE GESUNDHEIT

Rückkehr nach langen Krankenständen aktiv gestalten!

Ziel aller betrieblichen Gesundheitsaktivitäten sollte die Vermeidung arbeitsbedingter Erkrankungen sein. Wird dennoch jemand krank, muss diese Person Zeit zum Gesundwerden bekommen, ohne Angst haben zu müssen, gleich den Arbeitsplatz zu verlieren. Die Rückkehr in den Betrieb nach einer langen Krankheit kann eine große Herausforderung für alle Beteiligten darstellen. Es kann nicht immer davon ausgegangen werden, dass Rückkehrende ihre Arbeit in gleicher Weise machen können wie vor der Erkrankung. Häufig braucht es Unterstützung, um den Wiedereinstieg zu erleichtern. Unternehmensleitung, Arbeitnehmervertretung und die/der Betroffene selbst müssen im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements an einem Strang ziehen.



In Deutschland ist das betriebliche Eingliederungsmanagement bereits seit Jahren gesetzlich geregelt. Es verpflichtet den Arbeitgeber, alle zumutbaren Schritte zu setzen, um Langzeiterkrankte weiterhin im Betrieb beschäftigen zu können. In Österreich gibt es leider noch kein entsprechendes Gesetz. Durch das Angebot fit2work und durch das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz gibt es jedoch einige Rahmenbedingungen, die betriebliches Eingliederungsmanagement unterstützen.

Eingliederung als Aufgabe im Gesundheitsmanagement

Neben dem Arbeitnehmerschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung gilt das Eingliederungsmanagement als „dritte Säule“ eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dementsprechend stehen auch hier in erster Linie die Arbeitsbedingungen im Fokus. Diese sollen im Zuge von Eingliederungsprozessen an die eventuell geänderten Anforderungen von rückkehrenden Langzeiterkrankten angepasst werden.



Beteiligte im Eingliederungsprozess

Um ein betriebliches Eingliederungsmanagement im Betrieb etablieren zu können, müssen zunächst in einer Orientierungsphase Strukturen geschaffen werden. Sowohl in dieser Planungsphase als auch bei den späteren, tatsächlichen Eingliederungsprozessen, sollten zumindest folgende Akteure/-innen beteiligt sein:

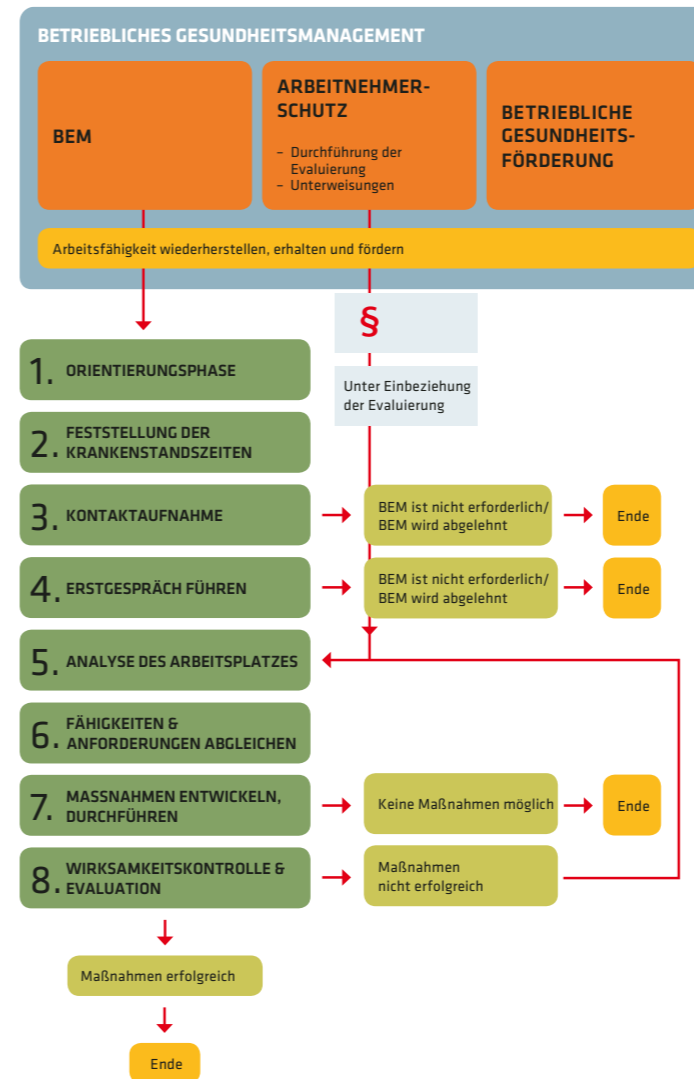
- ▶ **Arbeitgeber:** Hier muss die Bereitschaft vorhanden sein, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen. Arbeitgeber müssen bereit sein, über etwaige krankmachende Arbeitsbedingungen offen zu sprechen, diese zu ändern und langzeiterkrankte Mitarbeiter/-innen möglichst zu halten.
- ▶ **Betriebsrat:** Die Arbeitnehmervertretung muss darauf achten, dass die Interessen von wiederinzugliedernden Mitarbeitern/-innen gewahrt bleiben. Sie achtet darauf, dass niemand unter Druck gesetzt wird, die Arbeitsbedingungen an den Menschen angepasst werden und die Beschäftigten Vertrauen in den Prozess haben können.
- ▶ **Arbeitsmediziner/-in:** Durch ihr medizinische Fachwissen (bei gleichzeitiger Kenntnis der betrieblichen Gegebenheiten) können sie einen wichtigen Beitrag leisten.

Auch andere Akteure/-innen wie Sicherheitsfachkräfte, Arbeitspsychologen/-innen, Behindertenvertrauenspersonen und Personalentwickler/-innen sind zu beteiligen. Sicherheitsvertrauenspersonen sollten ebenso beigezogen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat können diese jedoch nicht die Rolle der Betriebsräte/-innen bei der Wahrung der Mitarbeiterinteressen ersetzen.

Wichtige Fragen bei Eingliederungsprozessen

Der idealtypische Prozess im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist in der Grafik dargestellt. Einige wichtige Punkte gilt es dafür vorab zu klären:

- ▶ **Voraussetzung:** Unter welchen Voraussetzungen wird betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten? Empfohlen wird ein Angebot ab sechs Wochen Krankenstand (zusammenhängend oder auf mehrere Krankheitsepisoden verteilt) in den vorangegangenen 52 Wochen.
- ▶ **Datenschutz:** Es muss sichergestellt werden, dass mit Krankheitsdaten äußerst sorgsam umgegangen wird. Diagnosen müssen nicht bekannt gegeben werden.
- ▶ **Kontaktaufnahme:** Wie werden erkrankte oder wiedergenesene Mitarbeiter/-innen am besten kontaktiert? Schriftlich, persönlich, telefonisch? Und von wem geht der Kontakt aus? Hier muss die jeweilige Betriebskultur beachtet werden.



- ▶ **Freiwilligkeit:** Es muss sichergestellt werden, dass die Teilnahme von Betroffenen absolut freiwillig ist.
- ▶ **Ansprechpartner/in:** Wer ist Ansprechpartner/-in im Erstgespräch bzw. im weiteren Verlauf des Eingliederungsprozesses. Idealerweise sollen sich betroffene Mitarbeiter/-innen das aussuchen können. Betriebsratsmitglieder und Arbeitsmediziner/-innen eignen sich besonders, da sie für gewöhnlich großes Vertrauen genießen und einer Schweigepflicht unterliegen.

Maßnahmen für die Prävention ableiten

Gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) muss beim Auftreten von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten oder arbeitsbedingten Erkrankungen eine Arbeitsplatzevaluierung durchgeführt werden (§ 4 Abs. 5 ASchG). Das muss im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements unbedingt beachtet werden! Im Zuge von Eingliederungsprozessen können wichtige In-

formationen über gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu Tage treten. Entsprechende Maßnahmen zu setzen ist nicht nur für die Rückkehr von Langzeiterkrankten wichtig, sondern kann auch präventiv wirken. Wo betriebliches Eingliederungsmanagement als Lernfeld genutzt wird, können künftige Krankenstände vermieden werden.



TIPP: Weiterführende Informationen zum Thema finden Sie in der Broschüre „Zurück in den Job nach langem Krankenstand“. Als Download verfügbar auf oe.arbeiterkammer.com

Wiedereingliederungsteilzeit

Seit 2017 ist die Wiedereingliederungsteilzeit gesetzlich geregelt. Unter bestimmten Voraussetzungen bekommen Beschäftigte nach längerem Krankenstand die Möglichkeit, bei verkürzter Arbeitszeit wieder in das Arbeitsleben einzusteigen, ohne erhebliche Gehaltseinbußen hinnehmen zu müssen. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann betriebliche Eingliederungsmaßnahmen nicht ersetzen. Es kann jedoch eine wesentliche Unterstützung im Zuge von Eingliederungsprozessen sein.

NOCH FRAGEN?

Wenn Sie Fragen dazu haben oder eine Beratung wünschen, nehmen Sie bitte mit der AK Oberösterreich Kontakt auf:

Arbeiterkammer Oberösterreich
Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz.



+43 (0)50 6906-2323

E-Mail: kbi@akooe.at
oe.arbeiterkammer.at

Auch wegen zusätzlicher Exemplare dieser Wandzeitung oder allgemeiner Informationen zum Arbeitnehmerschutz wenden Sie sich bitte an die AK Oberösterreich!

WIEDEREINGLIEDERUNG NACH LANGEM KRANKENSTAND



Krank zur Arbeit zu gehen, kann die Gesundheit nachhaltig schädigen!



Sprechen Sie krankmachende Faktoren am Arbeitsplatz an!



Fragen Sie im Betrieb nach Ihren Ansprechpartnern bei Eingliederungsprozessen!

Wenn Sie weitere Fragen zu **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** haben, wenden Sie sich an Ihre Sicherheitsvertrauensperson oder an ein Betriebsratsmitglied.

AK
Oberösterreich