

speziell für
kleine
Unternehmen

Richtig handeln bei erkrankten Beschäftigten!

- **Wichtige Infos für Arbeitgeber**
- **Neue gesetzliche Bestimmungen**



▼
JUDD SCHMITZ
LÄSST NACH!

www. HEINRICH MUND AG A . de

Jupp Schmitz lässt nach! Was tun Sie?



- Was tun Sie als Unternehmer, wenn Krankheiten den Betrieb gefährden?
- Kennen Sie die Möglichkeiten, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement bietet?
- Kosten sparen, Mitarbeiterzufriedenheit sichern, das Unternehmensimage steigern, Rechtssicherheit besitzen, möchten Sie das?

Diese Broschüre zeigt Ihnen Möglichkeiten auf, wie Sie aktiv etwas für die Gesundheit Ihrer Beschäftigten unternehmen können.



Neue gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber

**Betriebliches Eingliederungsmanagement
für länger oder wiederholt
arbeitsunfähige Beschäftigte**

**JUPP SCHMITZ
LÄSST NACH!**

Betriebliches Eingliederungsmanagement - was ist das?

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist eine Forderung des Gesetzgebers an Sie als Arbeitgeber. Sind Beschäftigte länger oder wiederholt arbeitsunfähig, müssen Sie als Arbeitgeber sich kümmern. Betriebliches Eingliederungsmanagement bedeutet Strukturen einzuführen, um schnelles Handeln zu ermöglichen. Es wird festgelegt, wie in einem Fall wiederholter oder längerer Arbeitsunfähigkeit einer oder eines Beschäftigten vorzugehen ist.

Eine gemeinsame Betrachtung der aktuellen Tätigkeit und aller sonstigen Lebensumstände muss zeigen, welche Ursachen die Arbeitsunfähigkeit hat und welche Möglichkeiten es gibt, die Gesundheit und damit die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen.

Gemeinsam werden Maßnahmen beschlossen und durchgeführt. Ziel ist, dass die betroffenen Beschäftigten wieder arbeiten können, ohne erneut krank zu werden.



Im § 84 des Sozialgesetzbuchs IX findet sich seit Mai 2004 die Verpflichtung für Arbeitgeber, immer dann ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen, wenn Beschäftigte länger oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Spätestens nach 42 Tagen Arbeitsunfähigkeit innerhalb von zwölf Monaten muss gehandelt werden. Ziel ist die Wiederherstellung und die langfristige Sicherung der Gesundheit der Beschäftigten. Es muss alles dafür getan werden, um den Arbeitsplatz zu erhalten.

▼
JUPP SCHMITZ
LÄSST NACH!

Betriebliches Eingliederungsmanagement - wie geht das?

Sie als Chef eines kleinen Unternehmens kennen Ihre Beschäftigten persönlich. Nutzen Sie diese Chance. Bieten Sie erkrankten Beschäftigten Ihre Unterstützung an und führen Sie ein betriebliches Eingliederungsmanagement ein, so wie es der Gesetzgeber verlangt.

- Sprechen Sie rechtzeitig mit erkrankten Beschäftigten. Holen Sie sich die **Zustimmung der oder des Beschäftigten**, für ihre oder seine Gesundheit tätig werden zu dürfen. Das ist **wichtig und unerlässlich!**
- Finden Sie gemeinsam heraus, was die **Ursache** für die Arbeitsunfähigkeit ist. Suchen Sie **im betrieblichen aber auch im privaten Umfeld** der oder des Beschäftigten. Holen Sie sich bei Bedarf Unterstützung durch einen externen "Kümmerer" z.B. die MundA GmbH



Fünf Schritte auf dem richtigen Weg

1. Zustimmung der oder des Beschäftigten holen
2. Ursache für Arbeitsunfähigkeit feststellen
3. Leistungsfähigkeit klären
4. Maßnahmen festlegen und Umsetzung planen
5. Maßnahmen umsetzen und Erfolg überprüfen

▼
JUDD SCHMITZ
LÄSST NACH!

- **Klären Sie die Leistungsfähigkeit** der oder des Beschäftigten. Holen Sie ggf. betriebsärztlichen Rat hinzu. Beteiligen Sie die Beschäftigte oder den Beschäftigten, fragen Sie was sie oder er sich noch zutraut. **Immer wichtig: Mit den Beschäftigten, nicht über sie hinweg!**
- **Entwickeln Sie gemeinsam hilfreiche Maßnahmen** und planen **Sie zusammen deren Umsetzung**. Halten Sie die geplanten Maßnahmen und das Vorgehen bei der Umsetzung schriftlich fest. Solche Maßnahmen können z.B. sein: Anschaffung einer Hebehilfe, Anpassung der Arbeitszeiten, Stufenweise Wiedereingliederung oder die Nutzung einer Rückenschule. Sorgen Sie dafür, dass den Beschäftigten der Sinn der Maßnahmen bewusst ist. Dies erhöht deren Akzeptanz bei der Umsetzung.
- **Setzen Sie die Maßnahmen um** und behalten Sie deren Wirksamkeit im Auge. **Bewerten Sie den Erfolg** der Maßnahmen gemeinsam mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



Holen Sie sich Unterstützung

Lassen Sie sich bei der Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützen. Es gibt zahlreiche Angebote. Eine Auswahl finden Sie am Ende dieser Broschüre.

**JUPP SCHMITZ
LÄSST NACH!**

Stimmen aus der Praxis

"Uns hat die Aktion mit der Firma MundA in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und der Fürsorgestelle sehr geholfen. Die haben z.B. 80% der Kosten für technische Hilfsmittel übernommen und das hat uns dazu bewogen noch weiter in die Gesundheit der Mitarbeiter zu investieren. Wir haben Hebehilfen angeschafft, die Produktion etwas umgestellt und in eine schallschluckende Decke investiert. Unsere Mitarbeiter haben sich über die Aktion sehr gefreut."



Herr Nussbicker, Geschäftsführer,
Handwerksbetrieb mit 16 Beschäftigten



„Einer meiner Mitarbeiter fiel durch Krankheit häufig aus. Bei nur 8 Beschäftigten brachte mich dies in eine schwierige Situation. Ich habe mich durch die MundA GmbH beraten lassen und sie hat den Kontakt zum Integrationsamt hergestellt. Zunächst bekam ich einen finanziellen Ausgleich und mein Mitarbeiter bekam Hilfsmittel an seinem Arbeitsplatz.“

Frau Kimmeskamp,
Steuerberaterin mit 8 Beschäftigten

▼
JUPP SCHMITZ
LÄSST NACH!

Die Initiative "Jupp Schmitz lässt nach!" ist von der MundA GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung gestartet worden. Die oben genannten Unternehmen wurden im Rahmen dieser Initiative beraten. Für "Jupp Schmitz lässt nach!" erhielt die MundA GmbH den Reha-Preis 2003 des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften.

Nutzen und Vorteile des Eingliederungsmanagements

Sie sind vorbereitet auf Erkrankungen Ihrer Beschäftigten. Sie wissen was zu tun ist und die erforderlichen Maßnahmen können so schnell wie möglich eingeleitet werden. Das

- reduziert Arbeitsunfähigkeitszeiten und Lohnfortzahlungskosten,
- sichert Erfahrung und Know how im Unternehmen,
- schafft Rechtssicherheit durch die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften,
- erhöht die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Verbundenheit mit Ihrem Unternehmen und
- stärkt Ihre Position als Führungskraft und das Image Ihres Unternehmens.

Und nicht zuletzt bieten die Sozialleistungsträger, Fürsorgestellen und Integrationsämter finanzielle Unterstützung bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Lohnkostenzuschüsse oder Prämien und Bonusse für die erfolgreiche Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.



Finanzielle Unterstützung nach § 34 SGB IX

Die Sozialleistungsträger gewähren bei Bedarf sogenannte Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Darunter sind u.a. Eingliederungszuschüsse, Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb oder die teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung zu verstehen.

*JUPP SCHMITZ
LÄSST NACH!*

Kontakte

Bitte Sie einfach uns - die MundA GmbH - um Unterstützung. Wir beraten Sie gerne bei Ihren Aktionen und zu allen Fragen rund um das Thema Gesundheit bei der Arbeit. Wir schaffen für Sie die notwendigen Kontakte zu den Institutionen der Sozialen Sicherung. Ganz individuell!

Unterstützung bei der Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements können Sie auch bekommen, z. B. von den

- Handwerkskammern und Innungen
- gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger
- Integrationsämtern

Wir kümmern uns!

www.munda.de
kontakt@munda.de
0201/245577

aus dem Internet:

weitere Ansprechpartner

Gemeinsame Servicestellen

www.vdr.de ☞ Rehabilitation ☞ REHA Servicestellen ☞ Suche über PLZ und Ort

Integrationsämter

www.integrationsaemter.de ☞ Kontakte ☞ Bundesland

weitere Informationen

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung

www.jobs-ohne-barrieren.de



Gesellschaft für Mensch und Arbeit mbH
im ETEC ■ Kruppstr. 82-100 ■ 45145 Essen
Telefon 0201/24557-7 ■ Telefax 0201/24557-60

▲
JUPP SCHMITZ
LÄSST NACH!