



Bin im
Home-Office!
lg

Telearbeit aus ergonomischer Sicht

PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG 20
Neue Schutzbrillen mit IR-Schutz

EVALUIERUNG 34
Online-Evaluierung psychischer Belastungen

SICHER UND GESUND ARBEITEN 38
Kritische Situationen wirkungsvoll verhindert

Gute Erfahrungen mit betrieblichem Eingliederungsmanagement

Das Bauunternehmen HABAU hat für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach langen Krankenständen ein eigenes betriebliches Eingliederungsmanagement implementiert und damit gute Erfahrungen gemacht.

MARKUS ROUBIN, ROLAND SPREITZER UND DANIELA STADLER

Die Themen Sicherheit und Gesundheit sind für das Familienunternehmen HABAU schon immer wesentlich. Mitarbeiterbindung und Wertschätzung der Beschäftigten waren stets Teil eines sogenannten „HABAU-Spirits“. Dieser spiegelt sich in einer geringen Mitarbeiterfluktuation und einem über dem Branchenniveau liegenden Altersdurchschnitt wieder. Als der Betriebsratsvorsitzende der Unternehmensleitung vorschlug, ein professionelles Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zu implementieren, wurde dies daher gerne aufgegriffen. Man entschied, sich bei der Einführung von der Arbeiterkammer Oberösterreich und vom Betriebsservice Oberösterreich begleiten und beraten zu lassen.

Umgang mit kranken Beschäftigten

Die Unterstützung und Förderung erkrankter Mitarbeiter hat in der HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H. mit ihrer 100-jäh-

rigen Geschichte eine lange Tradition. Da man in der klassischen Arbeitssicherheit mit professionellen und strukturierten Vorgehensweisen gute Erfahrungen gemacht hat, wollte man beim Umgang mit Langzeiterkrankten ebenso gut organisiert vorgehen.

Um das Rad nicht neu erfinden zu müssen, beschloss man, sich an das bewährte Modell aus Deutschland anzulehnen, wo BEM gesetzlich verankert ist. Das deutsche Recht und die Judikatur sehen vor, dass Betriebe Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank gemeldet sind, ein BEM anbieten müssen. Die Teilnahme an dem Wiedereingliederungsprozess ist für die Betroffenen freiwillig. In wertschätzender Zusammenarbeit mit den potenziellen Rückkehrern sollen Maßnahmen erörtert werden, welche die Wiederaufnahme der Tätigkeit am Arbeitsplatz ermöglichen und erneuter Erkrankung vorbeugen. Für die Durchführung von Wiedereingliederungsmaßnahmen haben sich im Laufe der Zeit Qualitätsstandards aus der Praxis entwickelt, die von

den Betrieben einzuhalten sind. Sie wurden auch für das Projekt in der HABAU Group in Österreich übernommen.

Erste Schritte bei der Einführung von BEM

Zur Implementierung des BEM wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, in welcher der Betriebsrat, die Präventivfachkräfte (Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkraft), Personalentwicklung und ein Vertreter der Unternehmensleitung eingebunden waren. Die Arbeit dieser Gruppe wurde regelmäßig durch die praxiserfahrenen Berater von Arbeiterkammer und Betriebsservice begleitet und unterstützt. Bevor Wiedereingliederungsfälle bearbeitet wurden, musste sich die Steuerungsgruppe zunächst grundsätzlichen Fragen und dem Strukturaufbau widmen. Dabei wurde insbesondere das Prinzip der Freiwilligkeit festgelegt. In eigens gesetzten Maßnahmen informierte man die gesamte Belegschaft über BEM, dessen Ablauf und die damit verbundenen Chancen. Die Vorge-



Mag. Daniela Stadler



Ing. Markus Roubin



Mag. Roland Spreitzer

hensweise und die Verantwortlichkeiten wurden definiert, Fragen des notwendigen Datenschutzes geklärt und dieser sichergestellt.

Eine besondere Herausforderung lag darin, den erarbeiteten Prozessablauf auch auf die Tochterbetriebe an den verschiedenen Standorten zu übertragen, um das Angebot allen Kollegen in Österreich zugänglich zu machen. Die Standardisierung der Vorgehensweise wurde im integrierten Managementsystem der Konzerngruppe festgeschrieben. Dies sichert eine einheitliche Struktur und gleiche Zugangsmöglichkeiten für alle betroffenen Mitarbeiter der HABAU Group.

Der Ablauf des Wiedereingliederungsprozesses

In Anlehnung an das deutsche Modell wird erkrankten Beschäftigten nach sechs Wochen Abwesenheit innerhalb der vorangegangenen 52 Wochen die Teilnahme an einem BEM angeboten. Es ist dabei unerheblich, ob es sich um einen durchgängigen Krankenstand oder mehrere Krankheitsepisoden handelt. Besonders sensibel ist die Kontaktaufnahme. Die HABAU Group hat sich zu der Vorgehens-

weise entschlossen, eine schriftliche Information durch den Betriebsrat aussenden zu lassen. Fallweise führt dieser auch eine telefonische Kontaktaufnahme durch. Bei diesem Erstkontakt geht es lediglich darum, die Betroffenen über das Angebot zu informieren und ihnen eine Entscheidungsgrundlage für die Teilnahme zu bieten. Ob die Person BEM in Anspruch nehmen möchte, obliegt ihrer freien Entscheidung. Eine Ablehnung führt zu keinen arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Entscheidet sich der Erkrankte für eine Teilnahme, kann er aus einer vordefinierten Gruppe von betrieblichen Akteuren den gewünschten Ansprechpartner wählen. Diese Prozessbegleiter decken sich weitgehend mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe. Durch die Auswahlmöglichkeit der Gesprächspartner soll ein größtmögliches Vertrauen in den Prozess garantiert werden.

Anhand eines von der Steuerungsgruppe vorab erarbeiteten Gesprächsleitfadens werden die Voraussetzungen für eine gelungene Rückkehr abgeklärt. Unabhängig von der ohnehin durchzuführenden Nachevaluierung werden Optimierungsvorschläge im Bereich der Arbeitsbedingungen und verblei-

bende Potenziale abgeklärt. Dem salutogenetischen Ansatz folgend, steht nicht die Suche nach früheren Ursachen im Fokus, sondern die Erarbeitung neuer Lösungen. Im Bereich des Realisierbaren werden Vereinbarungen zwischen dem Betroffenen und seinem Ansprechpartner festgelegt und umgesetzt. Eine etwaige Einbindung des Arbeitsmediziners, unmittelbarer Führungskräfte und Kollegen geschieht stets im Einvernehmen mit der einzugliedernden Person. Nach ärztlicher Gesundheitsmeldung profitiert der Rückkehrer von den vereinbarten Maßnahmen.

Fallbeispiele im Licht der Praxis

Fallbeispiel 1 – Anpassung der Arbeitsumwelt

Ein technischer Angestellter auf einer Baustelle erlitt einen Bandscheibenvorfall. Einen erheblichen Teil seiner Tätigkeit verbrachte er sitzend in einem Containerbüro. Nach Genesung stand ihm eine neue Ausstattung zur Verfügung, sodass er seine Aufgabe sowohl sitzend als auch stehend ausführen konnte. Dazu mussten keine teuren Anschaffungen getätigt werden. Ein Stehpult wurde firmenintern hergestellt und speziell an die Größe des Mitarbeiters angepasst.

Fallbeispiel 2 – Potenziale erkennen

Nach längerem krankheitsbedingten Ausfall wurde deutlich, dass eine Rückkehr auf die Baustelle dem betroffenen Techniker nicht mehr zumutbar war. Sein technisches Know-how, insbesondere im Bereich CAD, kann der Mitarbeiter jedoch auch im Bereich Arbeitsvorbereitung und Kalkulation im Büro zur Anwendung bringen. Dies nützt dem Unternehmen und bringt die besondere Stärke des Beschäftigten zur Entfaltung.

Fallbeispiel 3 – Erkrankte wertschätzen

Nach einer Überlastungsdepression wurde mit der Betroffenen ein Abteilungswechsel vereinbart. Dabei achtete man darauf, dass die hochengagierte Angestellte eine neue Beschäftigung ausführen kann, die ihren Vorstellungen von einer sinnerfüllten Arbeit entspricht. Um sie nach einer depressiven Episode nicht aufs Abstellgleis zu schieben, anerkannte und wertschätzte man das leistungsorientierte Selbstbild der Kollegin

durch Zuerkennung einer geeigneten anderen verantwortungsvollen Tätigkeit.

BEM als Teil eines Organisationsentwicklungsprozesses

BEM ist kein abgeschottetes Programm, sondern Teil eines integrierten und nachhaltigen Sicherheits- und Gesundheitsmanagements. Aus Eingliederungsfällen sind auch Maßnahmen für die Prävention abzuleiten. Sie dienen somit einer Weiterentwicklung der gesamten betrieblichen Organisation. Durch strukturiertes Vorgehen wird eine unkoordinierte Behandlung von Einzelfällen vermieden. Die Organisation lernt – nicht nur in der Prävention, sondern auch im Hinblick auf Effizienzsteigerung und die Nutzung von externen Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten. BEM ist kein Allheilmittel. Leider kann nicht jedem erkrankten Mitarbeiter geholfen werden – dieser Erkenntnis muss man sich stellen. Sinnvolles und aufrichtiges BEM ist nicht zuletzt eine Frage der Unternehmenskultur. Ein Mitarbeiter, der das Angebot ablehnte, drückte es so aus: „Das brauch ich nicht, aber schön, dass es das gibt.“ ■

Ing. Markus Roubin
Leitung Sicherheits- und Gesundheitsmanagement, Corporate Social Responsibility (CSR)
HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H., Dresdner Straße 68,
1200 Wien
markus.roubin@habau.at
www.habau.com

Mag. Roland Spreitzer
Referent der Stabstelle Arbeitsbedingungen der Arbeiterkammer Oberösterreich
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
spreitzer.r@akooe.at
www.ooe.arbeiterkammer.com

Mag. Daniela Stadler
Unternehmensberatung bei con|tour gmbh
Betriebsservice des Bundessozialamts, Gruberstraße 63, 4020 Linz
daniela.stadler@betriebsservice.info
www.betriebsservice.info



ZUSAMMENFASSUNG



BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) ist eine strukturierte Vorgehensweise zur Eingliederung von Langzeiterkrankten in den Arbeitsprozess. Es ist sinnvollerweise in ein umfassendes betriebliches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement eingebettet. Auch ohne rechtliche Grundlage, wie sie etwa in Deutschland existiert, lässt sich BEM in Österreich umsetzen, wie am Beispiel der HABAU Group hier dargestellt wird. ■

SUMMARY



BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) is a structured scheme for reintegrating employees into the work process after long-term sickness. The scheme is part of a comprehensive corporate safety and health management. The HABAU Group building contractors demonstrate that BEM can be implemented in Austria regardless of a legal basis such as exists in Germany. ■

RÉSUMÉ



BEM est une démarche structurée destinée à réinsérer les malades de longue durée dans le processus de travail. Elle s'intègre de façon sensée dans une gestion globale de la santé et de la sécurité dans l'entreprise. Même sans base juridique, comme il y en a en Allemagne, BEM est mis en œuvre en Autriche, comme le montre ici par exemple le groupe HABAU. ■