

## **Beratung mit Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement**

Im Rahmen der 16. Arbeitskreissitzung West fand am 09. Oktober im BFW Oberhausen eine Beratung der EIBE-Koordinatoren und Koordinatorinnen mit den Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen der Berufsförderungswerke zum betrieblichen Eingliederungsmanagement statt. Juristisch begleitet wurde diese Veranstaltung durch einen wissenschaftlichen Mitarbeiter des iqpr.

Ziel war es den betrieblichen Interessensvertretungen und Koordinatoren und Koordinatorinnen im persönlichen Austausch und über das einzelne Berufsförderungswerk hinaus Impulse und Hinweise, vor allem vom Standpunkt der betrieblichen Interessensvertretung für die Umsetzung vor Ort zu geben.



Ein voller Erfolg:  
Betriebsräte mit den EIBE-Koordinatoren im Dialog

Der Stand der Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements mit Blick auf die geführten zwischen den einzelnen Akteuren Verhandlungen und dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen oder der Festlegung von Verfahren in den Berufsförderungswerken ist zwar unterschiedlich, die Fragestellungen zu diesem sehr komplexen Thema sind jedoch sehr ähnlich.

Ein zentrales Thema ist die Erfassung, Verarbeitung und Speicherung von persönlichen Daten der Beschäftigten und die Sicherstellung des Datenschutzes. Angst vor krankheitsbedingten Kündigungen und Sorge, sich als leistungseingeschränkt auch vor den Kollegen und Kolleginnen zu zeigen, geben diesem Thema zusätzliche Brisanz.

Ebenfalls diskutiert wurden Fragen der Mitbestimmung und der konkreten Ausgestaltung der Überwachungsfunktion der Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen bei der Implementierung und der praktischen Umsetzung eines BEM.

Mit Blick auf Angebote für die Beschäftigten im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements wurde ein besonderes Augenmerk auf Maßnahmen zur Bewältigung der zunehmenden Arbeitsverdichtung und der damit einhergehenden psychischen Belastung der Beschäftigten gelegt.

Eine entwickelte Unternehmenskultur, Vertrauen und ein entspanntes Betriebsklima sind in diesem Kontext Schlüsselbegriffe. So wurde auch in dieser Diskussion deutlich, dass es sinnvoll ist, über die Einzelfallarbeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements hinaus ein abgestimmtes Konzept frühzeitiger betrieblicher Gesundheitsförderung zu entwickeln, dieses in den Unternehmensleitlinien zu verankern und entsprechend zu kommunizieren. Dies schafft Vertrauen und kann die Inanspruchnahme und die Wirkung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erhöhen.

Auch drei Jahre nach der Einführung des § 84 SGB IX sind noch zahlreiche Fragen offen und noch nicht durch die Rechtsprechung konkretisiert. Dieser Umstand macht die Ausgestaltung und Umsetzung dieses Präventionsverfahrens auch für die betrieblichen Sozialpartner nicht einfacher. Umso wichtiger sind der innerbetriebliche Dialog und auch der Austausch im Rahmen des Projektes EIBE. Insofern kann dadurch ein weiterer wichtiger Beitrag zur Klärung von Fragen und zur Verbesserung der Verständigung in der Belegschaft geleistet werden.

Die Arbeits- und Gesprächsatmosphäre äußerst konstruktiv und die Beteiligten zeigten sich mit dem Verlauf sehr zufrieden, so dass die Umsetzung in den einzelnen Berufsförderungswerken einen weiteren Schritt vorangebracht werden kann.

Die Mitglieder des Arbeitskreises West prüfen die Möglichkeit einer nächsten Beratung mit den betrieblichen Interessensvertretern für das Jahr 2008.

iqpr Köln  
Oktober 2007

Anne Frohnweiler