

beitgeber hierbei fachlich beraten. Eine weitere Möglichkeit ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung unter Einbeziehung des Betriebsrats, um die Untersuchungen nach G 25 und G 41 rechtsverbindlich durchführen zu können. Beispiele von Betriebsvereinbarungen können von der Internetseite des Verbands deutscher Betriebs- und Werksärzte www.vdbw.de heruntergeladen werden oder bei der Sektion Bahnen der Verwaltungs-BG Hamburg angefordert werden (Musterbetriebsvereinbarung G 25). Liegen besondere Unfall- und Gesundheitsgefahren vor, können Maßnahmen der Arbeitsmedizinischen Vorsorge mit Pflicht- oder Angebotsuntersuchungen auch auf der Grundlage des § 17 Abs. 2 und § 19 Abs. 2 Satz 2 Sozialgesetzbuch VII von der Aufsichts-

person des Unfallversicherungsträgers angeordnet werden.

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann ich feststellen, dass die Tendenz, Untersuchungen nach G 25 und G 41 mit dem Argument einer fehlenden Rechtsgrundlage und aus Einsparungsgründen wegfallen zu lassen, eindeutig zunimmt. Die bewährten, dem Gesundheits- und Unfallschutz dienenden Untersuchungen nach G 25 und G 41 können weiterhin auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz oder durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung außerhalb des Geltungsbereichs der ArbmedVV durchgeführt werden. Der Betriebsarzt sollte den

Arbeitgeber in Abstimmung mit den Sicherheitsfachkräften und ggf. in Abstimmung mit den Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger entsprechend aufklären. Der Arbeitgeber sollte darüber informiert werden, dass er möglicherweise bei einem Unfall bei nicht durchgeführter Untersuchung und besonderen Unfall- und Gesundheitsgefahren haftbar gemacht werden kann. So könnte z. B. ein mit Transporttätigkeit im Betrieb eingesetzter LKW-Fahrer mit vermehrter Tagesmüdigkeit bei Schlafapnoesyndrom nach einem durch Einschlafen bei der Arbeit verursachten Unfall den Arbeitgeber haftbar machen, da der Unfall bei Früherkennung der Erkrankung durch eine Untersuchung nach G 25 hätte vermieden werden können. □

Hinweise zur Differenzierung zwischen Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) und Stufenweiser Wiedereingliederung

Mitunter wird der Betriebsarzt / die Betriebsärztin gebeten, den Unterschied zwischen **Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM)** und der **Stufenweisen Wiedereingliederung** und in dem Zusammenhang **Krankrückkehrgespräche** darzulegen.

Für das **Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement**, dass bei jedem Beschäftigten **ab 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit** (egal ob zusammenhängend oder an 42 einzelnen Tagen) erfolgen muß (§ 84 Abs. 2 SGB IX), sollte am besten eine Arbeitsgruppe gebildet werden, deren Mitglieder alle der Schweigepflicht unterliegen. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, den betroffenen Mitarbeiter schneller wieder an seinen Arbeitsplatz zurückführen zu können. Die Anwendung gilt für alle Beschäftigten und beschränkt sich nicht auf Schwerbehinderte oder diesen gleich-

gestellte Personen. Adressat ist der Arbeitgeber, der durch interne oder externe Experten dabei unterstützt wird. Der/die Beschäftigte wird angeschrieben, das Schreiben wird von Personalabteilung und Betriebsrat gemeinsam unterzeichnet, und der / die Beschäftigte wird darin aufgefordert, sich an eine Person ihres Vertrauens aus diesem Arbeitskreis zu wenden. Die Gruppe kann dann, muß aber nicht, gemeinsam entscheiden, was für diesen Beschäftigten getan werden kann, um ihn wieder zu integrieren. Hilfestellung kann ein Beratungsgespräch sein, oder eine Umsetzung oder eine verbesserte ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes. Der oder die Mitarbeiter / -in muss sich nicht aktiv an dem Prozeß beteiligen. Der Arbeitgeber hat aber durch dieses Verfahren sichergestellt, dass es ihm bei einer evtl. notwendigen krankheitsbe-

dingten Kündigung nicht nachteilig ausgelegt wird, denn der Arbeitgeber hat dann von seiner Seite alles daran gesetzt, den Beschäftigten an seinem Arbeitsplatz zu halten.

Bei der **Stufenweisen Wiedereingliederung** (nach § 74 SGB V, § 28 SGB IX) geht es darum, Beschäftigten, die längere Zeit ausgefallen sind, Zeit zu geben, sich wieder an ihren Arbeitsplatz zu gewöhnen. Keiner von uns ist heute 100 % krank und morgen 100 % gesund. Auf diese Weise kann der Beschäftigte seine Leistungsfähigkeit ausprobieren und seine Arbeitsleistung stufenweise wieder steigern. Die Initiative geht zu meist vom behandelnden Arzt aus und der Arbeitgeber muss damit einverstanden sein. Es besteht die Möglichkeit, einzelne Belastungsfaktoren zu reduzieren, z. B. die Arbeitszeit, die Intensität der Tätigkeit, zu hebende und zu tra-

gende Lasten etc. Der Beschäftigte gilt weiterhin als krank und bezieht auch nur Krankengeld, so als wäre er / sie weiterhin krank zu Hause.

Mit **Krankenrückkehrgespräch** oder Rückkehrgespräch bezeichnet man ein oder mehrere Gespräche, die der Vorgesetzte mit dem Erkrankten nach Rückkehr an seinen Arbeitsplatz führt. Es soll zur Aufklärung der Krankheitsgründe beitragen, ob z. B. eine Ursache auch am Arbeitsplatz liegt, die man gemeinsam beheben kann. Der Arbeitgeber darf aber nicht verlangen, den Grund der Erkrankung zu erfahren. Das Gespräch kann sehr unterschiedliche Richtungen nehmen. Es reicht von Hilfestellung und Fürsorge bis zu Kontrolle und Sanktion. Krankenrückkehrgespräche kann ich als Vorgesetzter natürlich jederzeit führen. Wenn sie im Interesse des Beschäftigten geführt werden, dann möchte der Vorgesetzte dadurch erfahren, ob der Beschäftigte wieder voll einsatzfähig ist oder ob noch irgendwelche Einschränkungen zu beachten sind und wie es ihm denn geht. Der Erfolg dieses Gespräches hängt weitestgehend von der Art und Weise ab, wie es der Vorgesetzte führt. Es kann mit aufrichtiger Empathie erfolgen, aber auch genau so gut nur als Druckmittel eingesetzt werden. Letzteres führt meistens dazu, dass sich das Arbeitsklima verschlechtert und Menschen unter Druck sind noch nie produktiv, motiviert und kreativ bei der Arbeit gewesen. Wichtig für das Unternehmen ist, sich im Vorfeld über die Vor- und Nachteile eines solchen Gesprächs klar zu werden, einen entsprechenden Leitfaden zu entwickeln und vor allem die Vorgesetzten und Führungskräfte eingehend zu schulen.

In diesem Zusammenhang habe ich folgendes Anschreiben entwickelt, was vielleicht für den einen oder anderen Leser / Leserin hilfreich ist:

Dr. Monika Stichert

Briefentwurf im Rahmen des Anschreibens bei Eröffnung des BEM

Sehr geehrte.....

Wir haben erfahren, dass Sie seit längerer Zeit erkrankt sind oder waren. Mit diesem Schreiben möchten wir Ihnen unsere Hilfe anbieten und informieren Sie deshalb heute über das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement.

Hierzu hat die eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die das gesamte Vorgehen im Rahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements festlegt. Das Ganze soll Ihnen helfen, die Erkrankung zu überwinden und erneuten Arbeitsunfähigkeitszeiten vorzubeugen. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir als Personalabteilung im Normalfall keine Informationen über die Art ihrer Erkrankung haben. Es ist aber vielleicht auch für jemanden, der schwerer erkrankt ist, wie z. B. an einer Krebserkrankung, hilfreich, mit der einen oder anderen der unten genannten Personen Kontakt aufzunehmen und Hilfestellung zu bekommen. Es ist uns klar, dass es in diesen Fällen nicht darum gehen kann, jemanden wieder schneller an den Arbeitsplatz zu bekommen, sondern um eine neutrale Hilfe.

Zur Durchführung wurde bei der ein Integrationsteam gebildet, welches aus folgenden Personen besteht:

- Ein/eine Beauftragte/r der Dienststellenleitung – Tel.-Nr.:
- Ein/eine Beauftragte/r des Personalrates – Tel.-Nr.:
- Die Schwerbehindertenvertretung – Tel.-Nr.:
- Die Gleichstellungsbeauftragte – Tel.-Nr.:
- Der/die Betriebsarzt/-ärztin – Herr / Frau Dr. – Tel.-Nr.:

Wir wollen Ihnen bei einer anstehenden Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess helfen, z. B. durch die gezielte Einleitung von entsprechenden präventiven Maßnahmen, die dem Erhalt und der Förderung der Gesundheit, der Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Erkrankungen und der Sicherung des Arbeitsplatzes dienen soll.

Für Sie wichtig ist, dass **Alle im Integrationsteam der Schweigepflicht** unterliegen und dass das ganze Verfahren vertraulich behandelt wird, soweit nicht mit Ihnen gemeinsam entschieden wird, dass weitere Personen hinzugezogen werden sollen.

Wir, die Personalabteilung, möchten Sie deshalb zu einem ersten Gespräch mit einem von Ihnen ausgewählten Mitglied des Integrationsteams einladen. Das Gespräch wird auf jeden Fall vertraulich behandelt. Wir möchten Sie auch darauf aufmerksam machen, dass die Teilnahme an dem betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement für Sie freiwillig ist, der Arbeitgeber zu diesem Angebot aber verpflichtet ist. Sollten Sie das Gespräch nicht oder noch nicht wünschen, entstehen Ihnen hierdurch keine beruflichen Nachteile. Sie können sich bei allen Gesprächen von einer Person Ihres Vertrauens begleiten lassen.

Wir würden uns freuen, wenn Sie unser Angebot annehmen und einem ersten Gesprächstermin mit einem Mitglied des Integrationsteams zustimmen. Erst dann werden wir das Integrationsteam über Ihren Namen informieren. Sollten Sie sich schon einen Gesprächspartner aus dem Integrationsteam ausgesucht haben, so leiten wir Ihren Wunsch gerne direkt an das Integrationsteam weiter. Das Mitglied wird dann zwecks Terminvereinbarung, wenn Sie das noch nicht von sich aus gemacht haben, auf Sie zukommen.

Bis dahin wünschen wir Ihnen eine Gute Besserung
(bzw. alles Gute, wenn nicht mehr krank)

Mit freundlichen Grüßen

Personalabteilung