



Kaltwalz- & Gießereiindustrie

Kompetent, attraktiv und wettbewerbsfähig durch **Arbeitsgestaltung** und **Innovation**

Projekt KAWAGI:

Dem demografischen und technologischen Wandel in der Kaltwalz- und Gießereiindustrie erfolgreich begegnen.

Ausgabe 13: Prozesse im Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Mit zunehmendem Alter steigt das Krankheitsrisiko, da altersbedingt die körpereigene Abwehr- und Regenerationsfähigkeit geschwächt wird und langjährige Belastungsexpositionen und gesundheitsschädliche Verhaltensweisen zu vielfach irreversiblen Verschleißprozessen führen. Viele Unternehmen weisen eine alterszentrierte Altersstruktur auf. Ältere Mitarbeiter sind zwar nicht häufiger krank als ihre jüngeren Kollegen, aber wenn sie krank sind, fallen sie i. d. R. länger aus. Daher hat die Alterszusammensetzung der Belegschaft Einfluss auf das Fehlzeitengeschehen.

Diesen Zusammenhang greift ein effizientes und wirksames BEM auf. Ein systematisch betriebenes BEM sichert nicht nur die Human-Ressourcen des Unternehmens, reduziert Fehlzeiten und Personalkosten und führt leistungsgeminderte Mitarbeiter in eine sinnvolle, nutzbringende betriebliche Tätigkeit zurück, sondern zeigt auch zahlreiche Potenziale zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -prozesse auf und trägt damit zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter und zum Unternehmenserfolg bei.

Nicht ohne Grund hat der Gesetzgeber bereits 2004 den Unternehmen die Einführung eines BEM auferlegt. Damit haben Betriebe und Verwaltungen die Chance, den drohenden Verlust von gut qualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern zu minimieren. Das Risiko des Mitarbeiters, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, sinkt gleichermaßen.

Projektpartner:

- Bundesverband der Deutschen Gießerei-Industrie e.V.
- Fachvereinigung Kaltwalzwerke e.V.
- Industriegewerkschaft Metall



Das Projekt KawaGi wird im Rahmen des Programms ‚Fachkräfte sichern - weiterbilden und Gleichstellung fördern‘ durch das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

I. Fallbezogene Prozesse

I.1 BEM-
EinleitungI.2 Situations-
analyseI.3 Maßnahmen-
planungI.4 Maßnahmen-
umsetzungI.5 BEM-
Abschluss

II. Dokumentation

III. Begleitende Prozesse:

III. Betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit

III.2 Bildung Integrationsteam

III.3 Datenschutz

III.4 Vernetzung mit betriebliche Prozessen und Strukturen

III.5 Einbindung externe Leistungen und Hilfen

III.6 Inner- und überbetriebliche Regelungen

III.7 Evaluation

Bei der Durchführung des BEM sind eine **Vielzahl von Prozessen** (siehe Abb. 1) zu gestalten und strukturiert umzusetzen. Ziel ist eine gesetzeskonforme Umsetzung nach § 167.2, SGB IX und der aktuellen Rechtsprechung zu BEM in den Unternehmen. Diese Anforderungen zu bewältigen, setzt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der betrieblichen Interessenvertreter und ein gut strukturiertes BEM mit systematischen Prozessen und Vorgehensweisen im Unternehmen voraus.

Dabei spielen die **einzelfallbezogenen Prozesse**, eine positive Ansprache der Betroffenen, eine auf fundierten Daten basierte Situationsanalyse, die Gestaltung leistungsgerechter Eingliederungsmassnahmen, eine vertrauensvolle, durchgängige Begleitung des Betroffenen von Beginn des BEM bis hin zum Abschluss im Einzelfall, eine genauso wichtige Rolle, wie die **begleitenden Prozesse**. Ein positives internes Marketing im BEM, qualifizierte BEM-Akteure mit klaren Rollen und Kompetenzen, ein geregelter und transparenter Datenschutz sowie die Verknüpfung mit vorhandenen betrieblichen Prozessen und Strukturen insbesondere des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist dabei umzusetzen. Eine nachvollziehbare Dokumentation dient darüber hinaus als Grundlage arbeits- und sozialrechtlicher Beweissicherung für die Arbeit der BEM-Akteure.

Diese Prozesse müssen für alle BEM-Akteure klar definiert, geregelt und transparent sein. Das setzt einen **gemeinsamen Workshop von Personalabteilung und Betriebsrat** zu Beginn der Einführung/Optimierung eines BEM voraus. Auch die Qualifizierung der Führungskräfte zu Ihren Rollen und Aufgabe ist vor Beginn eines BEM sinnvoll.

Bei Interesse einer weitergehenden BEM-Beratung, stehen wir Ihnen mit unserer langjährigen Kompetenz und einer umfassenden Tool-Box zur Verfügung.

Ansprechpartner bei BIT e.V. Bochum:

Dipl.-Ing. Andrea Lange
Vorstandsvorsitzende und Projektleiterin
andrea.lange@bit-bochum.de
Max-Greve-Str. 30 * 44791 Bochum * www.bit-bochum.de

Berufsforschungs- und Beratungsinstitut
für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V.

BIT