

Entwicklung und Integration eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (EIBE)

Eckerstorfer, P. (1), Kaiser, H. (1), Froböse, I. (1), Eggerer, R. (2),

(1) IQPR - Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation (GmbH)
an der Deutschen Sporthochschule Köln, (2) ARGE Berufsförderungswerke Deutschland

Ausgangssituation

Auf Grundlage des § 84 Abs. 2 SGB IX werden Arbeitgeber vermehrt auf ihre Pflicht auf arbeitsplatz-erhaltenden Maßnahmen gegenüber Beschäftigten hingewiesen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Zusammen mit Sozialversicherungsträgern sollen sie verstärkt in Richtung Erhalt von Gesundheit und Beschäftigung kooperieren. Für die praktische Anwendung des § 84 Abs. 2 SGB IX, speziell in Klein- und Mittelunternehmen fehlen aber noch inhaltliche Kriterien. Dazu wird seit Mai 2005 im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung von der ARGE der Berufsförderungswerke, stellvertretend für mittelständische Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem IQPR Köln ein bundesweites Projekt zur Entwicklung und Implementierung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (EIBE) mit einer Laufzeit bis Ende 2006 durchgeführt. Ziel dieses Projekts ist es, inhaltliche Kriterien für die Umsetzung des § 84 SGB IX zu erarbeiten und dazu Zielgruppen, für die ein Betriebliches Eingliederungsmanagement besonders geeignet erscheint, zu definieren (ISSA, 2002), Akteure und deren Aufgaben im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu beschreiben (McAnaney & Wynne, 2004; Eckerstorfer & Blumberger, 2000) sowie ein Betriebliches Eingliederungsmanagement inhaltlich auszugestalten (Kaiser, 2004).

Das Projekt EIBE, das bundesweit alle Berufsförderungswerke einbindet, gliedert sich in mehrere operative Strukturen. Dazu gehören ein für die Projektsteuerung verantwortliches Projektteam, drei Arbeitskreise, die die regionalen EIBE-Aktivitäten koordinieren, pro Berufsförderungswerk ein EIBE-Team (*EIBE-Koordinator, Arbeitgeber-, Arbeitnehmervertreter, Schwerbehindertenbeauftragten und Betriebsarzt*), das in den Berufsförderungswerken Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements umsetzt, und das IQPR, das für die wissenschaftliche Projektbegleitung und -dokumentation verantwortlich ist.

Untersuchungsdesign und Datenerhebung

Das Projekt gliedert sich zeitlich in drei Phasen, einer Erhebungsphase, in der Strukturdaten der Berufsförderungswerke sowie in Interviews umsetzungsrelevante Vorstellungen und Erwartungen zum Projekt EIBE erhoben wurden, einer Umsetzungsphase und eine Ergebnissicherungs- und Evaluationsphase. Um uns im Kontext komplexer multifaktorieller Entstehungszusammenhänge von krankheitsbedingten Fehlzeiten den oben formulierten Fragestellungen methodisch nähern zu können, haben wir uns in der Umsetzungsphase für ein Verlaufsstudiendesign entschieden. Dazu sind im zeitlichen Verlauf über die Untersuchung bezüglich der zu interessierenden Ausgangspopulation mehrere Filtergruppen gebildet worden. Die Ausgangspopulation setzt sich vorrangig aus jenen Mitarbeitern zusammen, die ab einem bestimmten Stichtag in den vergangenen zwölf Monaten 14 und mehr Arbeitsunfähigkeitstage aufwiesen bzw. Mitarbeitern, bei denen eine Disposition für Krankheiten oder Fehlzeiten besteht oder eine solche erwartet werden kann. Die Filtergruppen werden mittels mehrerer gestaffelter Filterverfahren gebildet. Zu Beginn und am Ende des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhalten überdies alle Mitglieder der Ausgangspopulation Fragebögen, mit denen Effekte des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemessen werden (Fall-Kontrollstudie).

Zusammenführung der Ergebnisse

Die Ergebnissicherung umfasst eine Prozess- und eine Ergebnisevaluation. Die Prozessevaluation ist in den Ablaufplan der einzelnen Projektphasen integriert und stützt sich auf dokumentierte Prozessdaten, das sind Fragebögen für EIBE-Koordinatoren zu den für den Erhebungszeitraum prägnanten Projektphasen sowie die Protokolle aus den Arbeitskreis- und EIBE-Teamsitzungen. Die Ergebnisevaluation stützt sich auf über den Untersuchungszeitraum generierte Befragungsdaten und eine am Ende

des Projekts durchgeführte Interviewerhebung. Ziel der Evaluierung wird eine abschließende, retrospektive Bewertung des BEM-Prozesses und die Beantwortung der Eingangs erläuterten Fragestellungen sein.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement beschreibt in diesem Projekt individuums- und organisationsbezogene Aktivitäten, deren Ziele die kommunikative Bündelung und interdisziplinäre Aufbereitung bereits bestehender Ressourcen und Aktivitäten zur Beseitigung von Störungen auf individueller und/oder auf organisationaler Ebene sind. Dazu gilt es, in Zusammenarbeit mit den Berufsförderungswerken standardisierte Prozesse zu erarbeiten. In diesem Beitrag werden Projektdesign und erste verwertbare Ergebnisse vorgestellt.

Literatur:

Eckerstorfer, P. & Blumberger, W. (2000). Improving return to work strategies for long term absent employees. Linz: Working paper. (<http://www.wrc-research.ie/return/doc/SummaryResultsPhase1.pdf>).

ISSA - Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (2002). Who Returns to Work and Why? A Six-Country Study on Work Incapacity and Reintegration. Manuskript. (<http://www.issa.int/pdf/publ/4wirbooklet.pdf>).

Kaiser, H. (2004). FILM – Förderung und Integration Leistungsgewandelter Mitarbeiter. Bewegungstherapie und Gesundheitsreport. 20. S. 56-58.

McAnaney, D. & Wynne, R. (2004). Employment and disability: Back to work strategies. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Schlüsselwörter: Betriebliches Eingliederungsmanagement, arbeitsplatzerhaltende Maßnahmen, Berufsförderungswerke,

Korrespondenzadresse: IQPR GmbH, Sürther Straße 171 · 50999 Köln · Telefon: (0221) 3597 –550
Fax: (0221) 3597 - 555 · Homepage: www.eibe-projekt.de