

THEMENBEREICH



BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

aus dem Blickwinkel betrieblicher Praxis

Bereits die UN-BRK und das SGB IX heben das Ziel der Beschäftigung der Menschen mit Behinderung sowie chronischer Erkrankung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt heraus. Wie können also präventive und rehabilitative Ansätze zur Sicherung von gesundheitlicher Leistungsfähigkeit bzw. Erwerbsfähigkeit und damit zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen?

Diese Frage verschärft sich angesichts gesellschaftlicher Entwicklungen, wie dem demografischen Wandel, der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und dem wachsenden Fachkräftemangel. In der Demografiestrategie der Bundesregierung wird daher der Umgang mit erkrankten Beschäftigten als eine entscheidende Herausforderung benannt. Sie wird die Gesellschaft in den nächsten Jahren besonders sichtbar prägen. Auch vor dem Hintergrund, dass die Beschäftigungsfähigkeit nicht losgelöst von ihren gesamtgesellschaftlichen Folgen betrachtet werden kann.

In der Mitgliederversammlung der BAR vom 7. Dezember 2012 wurde das politisch brisante Thema der „Beschäftigungsfähigkeit“ aufgegriffen. Die Referenten Olaf Gutzzeit (Boehringer Ingelheim) und Annetraud Grote (Paul-Ehrlich-Institut) regten einen Erfahrungsaustausch aus unternehmerischem Blickwinkel mit allen Beteiligten an. Sie berichteten aus der Perspektive des „UnternehmensForums“, einem Arbeitgeberzusammenschluss aus branchenübergreifenden Firmen und Konzernen, der sich seit ca. 10 Jahren mit dem Thema Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen auseinandersetzt. Die aus betrieblicher Sicht formulierten Anforderungen stellten in der Mitgliederversammlung für die Vertreterinnen und Vertreter der Rehabilitationsträger und Sozialpartner eine interessante Perspektivenerweiterung dar und führten zu einem regen Austausch. Der Zusammenhang zwischen Rehabilitation und Teilhabe im Kontext von Sicherung und Wiederherstellung von Beschäftigungsfähigkeit machte die Notwendigkeit weiterer zukünftiger Betrachtungen deutlich.

So möchte der Themenbericht die Relevanz des Themas „Beschäftigungsfähigkeit“ insbesondere aus der Perspektive unternehmerischer Praxis deutlich machen. Er erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Ziel ist vielmehr die Kernaussagen innerhalb der Mitgliederversammlung sichtbar zu machen und einige Hintergrundinformationen zu vermitteln.

**BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT
SICHERN: VORTRAG DES
UNTERNEHMENSFORUMS ZUR
MITGLIEDERVERSAMMLUNG
AM 7.12.2012**

Aus Sicht des UnternehmensForums zeigen viele Beispiele aus der Praxis, dass behinderte Menschen einen wichtigen und insbesondere gleichwertigen Arbeitsbeitrag leisten können, wenn sie passende Rahmenbedingungen vorfinden. Diese gilt es zunächst aufzuzeigen und anschließend zu schaffen.

DIE INTEGRATION UND WEITERBESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG BENÖTIGT DIE PASSENDEN RAHMENBEDINGUNGEN.

Dafür braucht es zunächst ein Umdenken. Vorhandene Barrieren sind oftmals lediglich in den Köpfen vorhanden. Hierzu gehört auch, Menschen mit Behinderung als Expertinnen und Experten in eigener Sache zu betrachten. Das heißt, ihnen im Rahmen des Erhalts und der Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit die Gelegenheit zu geben, ihre Bedürfnisse zu formulieren und sie ernst zu nehmen. Und: anstelle einer Reduzierung einer Person auf ihre Defizite werden die Ressourcen eines Menschen mit Behinderung als wertvoll wahrgenommen und so zum Ansatzpunkt für seine individuelle Teilhabe.



HINTERGRUND

- Das UnternehmensForum e. V. ist ein 2006 gegründeter Verein, aufbauend auf ein gleichnamiges Vorläuferprojekt von 2001, das als Modellprojekt durch das BMAS gefördert wurde.
- Bisherige Mitglieder sind folgende branchenübergreifende Unternehmen und Konzerne: BASF, BfW Südhessen, BfW FfM, Boehringer Ingelheim, Deutsche Bahn, Fraport, Galeria Kaufhof, KfW Bankengruppe, Kraftwerke Mainz-Wiesbaden, Paul-Ehrlich-Institut, randstad, RWE, SCHOTT, ZDF
- Das UnternehmensForum möchte „Best Practice“-Beispiele erarbeiten und konkrete Anregungen entwickeln, welche die Eingliederung und Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft ermöglichen.

Zur Notwendigkeit vernetzter Strukturen

Die Rahmenbedingungen müssen stimmen. Dazu ist nach Ansicht der Unternehmen vor allem eine vernetzte Struktur notwendig. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung kann nur sichergestellt werden, wenn man auf ein bestehendes System aus Akteurinnen und Akteuren, Hilfenetzwerken und Institutionen zugreifen kann.

Diese regional unterschiedlichen – aber doch vergleichbaren – Netzwerke sind meist durch die Initiative der Unternehmen aufgebaut worden. Es geht hierbei um einen „Runden Tisch“ von Beteiligten bei der (Wieder-)herstellung der Beschäftigungsfähigkeit. So wurde angesprochen, dass es insbesondere beim Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) von Vorteil ist, die beteiligten Akteurinnen und Akteure bereits im Vorfeld zu kennen und einen regen Kontakt über den „Einzelfall“ hinaus zu halten.

Die Referenten halten diese enge Zusammenarbeit bzw. diesen „guten Draht“ für zwingend erforderlich, um zum Beispiel im Prozess der Beantragung von Fördermitteln einen möglichst effektiven und reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.

Angeregt wurde eine verstärkte Unterstützung der Unternehmen durch die Gemeinsamen Servicestellen. Auch wenn diese bisher zum Teil sehr unterschiedlich in der Praxis entwickelt sind, stellen sie eine ideale Plattform zur Vernetzung dar.

IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS IST ES EMPFEHLENSWERT, WENN MAN AUF EINE BESTEHENDE, VERNETZTE STRUKTUR ZUGREIFEN KANN.

HINTERGRUND

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) als gesetzliches Instrument

Eine zentrale Bedeutung zur Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit hat das Instrument des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Dieses ist seit 2004 in § 84 Abs. 2 SGB IX verankert. Alle Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen bzw. wiederholt arbeitsunfähig sind haben Anspruch auf präventive und rehabilitative Maßnahmen, die helfen Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und den Arbeitsplatz dauerhaft zu sichern.

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wird das BEM oftmals nicht hinreichend eingesetzt. Zudem fehlt es häufig an Kenntnissen und Strukturen, so dass präventive und rehabilitative Leistungen der Rehabilitationsträger nicht genutzt werden. Dies bestätigt auch das RehaFutur-Entwicklungsprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Vor allem die frühzeitige Vernetzung stellt eine wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen BEM-Prozess dar.

Gemeinsame Servicestelle als einheitlicher Ansprechpartner

Um im Kontext von Sicherung und Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit einen optimal vernetzten Eingliederungs-Prozess zu gewährleisten, ist ein fester Ansprechpartner sinnvoll. Ein „Lotse“, der für das Unternehmen Informationen, Unterstützung und Koordination im Rahmen des Reha-Leistungsgeschehens bietet.

Das UnternehmensForum hält hierfür die Gemeinsamen Servicestellen für geeignet. Wünschenswert ist, dass jedes Unternehmen dort einen Ansprechpartner hat. Der leichte und frühzeitige Zugang zu Informationen über Rehabilitationsleistungen – zum Beispiel in Bezug auf das BEM, die trägerübergreifende Beratung und Unterstützung sowie eine adäquate Zuständigkeitsklärung und Vermittlung stellen einen großen Vorteil für die Unternehmen und damit auch für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dar.

HINTERGRUND

Gemeinsame Servicestelle als Partner der Betriebe

Als regionale Anlaufstelle bieten die Gemeinsamen Servicestellen ein trägerübergreifendes, umfassendes, unverzügliches und verbindliches Beratungs- und Unterstützungsangebot, zu allen für behinderte Menschen in Betracht kommenden Rehabilitations- und Teilhabeleistungen. Nach den §§ 22, 84 SGB IX sind die Gemeinsamen Servicestellen auch Anlaufstellen für Betriebe, die Beratung und Unterstützung zu betrieblichen Lösungen für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit benötigen.

Die Empfehlungen der wissenschaftlichen Fachgruppe RehaFutur gehen noch einen Schritt weiter und unterstützen die hier genannte Forderung der Unternehmen. Im Abschlussbericht heißt es: „Für die speziellen Beratungsbedarfe der KMU wird empfohlen, einen ‚Arbeitgeber-Service‘ in jeder Servicestelle einzurichten und mit erfahrenen, auf die betrieblichen Belange spezialisierten und geschulten Mitarbeitern zu besetzen. Sie sollen in der Lage sein, auf betriebliche Belange zu reagieren und eine Lotsenfunktion für den Zugang zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben einschl. BEM zu übernehmen und diese zu koordinieren. Dafür benötigen sie sowohl Kenntnisse über betriebliche Abläufe und Unterstützungsbedarfe als auch gute Kenntnisse über die berufliche Rehabilitation und die zuständigen Akteure. Bei Bedarf ist eine zugehende Beratung für Betriebe zu organisieren (auf Abruf).“ (RehaFutur Abschlussbericht, S. 31)

UNTERNEHMEN WÜNSCHEN SICH
EINEN FESTEN ANSPRECHPARTNER,
IDEALERWEISE AUS DEN
GEMEINSAMEN SERVICESTELLEN.

Die hohe Relevanz psychischer Erkrankungen im Kontext der Beschäftigungsfähigkeit

In dem Erfahrungsaustausch wird auf die hohe Relevanz psychischer Erkrankungen im Kontext der Beschäftigungsfähigkeit hingewiesen. Die Erfahrung aus der betrieblichen Praxis zeigt, dass Menschen mit psychischen Erkrankungen vor allem schnelle Unterstützung brauchen. Je früher ein Mitarbeiter mit einer psychischen Erkrankung in ein geeignetes Therapieumfeld kommt, desto geringer sind die Ausfallzeiten und desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass die Erkrankung nicht chronifiziert und zu einer Beeinträchtigung wird.

In größeren Unternehmen und Konzernen lassen sich hier leichter Lösungen finden, zum Beispiel durch Rahmenverträge mit Kranken- und/oder Rentenversicherungen. Zum Teil befinden sich Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Therapeutinnen und Therapeuten im Betrieb, die schnell und unkompliziert Kontakt aufnehmen können. Sie sind nach Aussage der Referenten zudem in der Lage, bereits innerhalb kürzester Zeit einen Therapieplatz oder stationären Klinikplatz zu vermitteln. Doch dies lässt sich gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen nicht verwirklichen. Hier ist oftmals eine deutlich längere Ausfallzeit zu erwarten, die letztlich für das Unternehmen betriebswirtschaftliche Konsequenzen mit sich bringt.

**DIE MÖGLICHT FRÜHE EINLEITUNG
VON REHABILITATIVEN MASSNAHMEN
KANN GERADE BEI MENSCHEN
MIT PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN
ZUR VERMEIDUNG LANGER
AUSFALLZEITEN BEITRAGEN.**

Prävention als wichtiger Baustein zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

In der Diskussion wurde auch auf die präventiven Aspekte der Beschäftigungsfähigkeit hingewiesen. Die Fragestellung war, wie man als Arbeitgeber frühzeitig beginnen bzw. präventiv agieren kann, um im Sinne einer betrieblichen Gesundheitsförderung die Gesundheit der Mitarbeiter und damit den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen.

Anregungen gingen von arbeitsplatzbezogenen Beratungs- und Vorsorgeangeboten, über sportliche Betätigungsmöglichkeiten im Unternehmen bis hin zu präventiven Angeboten durch die Sozialversicherungsträger an die Betriebe.

Berücksichtigung des Aufgabenfeldes „Beschäftigungsfähigkeit“ im Orientierungsrahmen der BAR

Beschreibt der Orientierungsrahmen die Aufgabenfelder, mit denen sich die BAR zusammen mit ihren Mitgliedern zwischen 2013 und 2015 befassen wird, so ist ein entscheidender Themenschwerpunkt die „Rehabilitation und Teilhabe im Kontext von Sicherung und Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit.“

Im Rahmen einer trägerübergreifenden Auseinandersetzung und Strategie sollen im Arbeitsfeld „Ökonomische Fragestellungen“ drei konkrete Projekte bearbeitet werden:

- „Beschäftigungsfähigkeit durch Betriebliches Eingliederungsmanagement“,
- „Beschäftigungsfähigkeit im Kontext psychischer Gesundheit“,
- „Beschäftigungsfähigkeit durch verbesserte Verzahnung von Rehabilitation mit Prävention und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt“.

AUSGANGSSITUATION

Mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) steht Arbeitgebern ein gesetzliches Instrument zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung. Bei der Umsetzung kommt Rehabilitationsleistungen eine hohe Bedeutung zu. Da wo BEM erfolgreich eingesetzt wird, lässt sich der unmittelbare Nutzen für den Einzelnen wie auch für das Unternehmen aufzeigen. Immer noch ist allerdings festzustellen, dass das BEM von Arbeitgebern nicht hinreichend eingesetzt wird; gerade in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) fehlt es häufig an Kenntnissen und Strukturen, so dass auch die Möglichkeiten der Rehabilitation nicht genutzt werden (vgl. Reha-Futur-Entwicklungsprojekt).

Die unterschiedlichen Aktivitäten der Rehabilitationsträger zur Unterstützung der Umsetzung von BEM zeigen, wie sich eine möglichst frühzeitige Nutzung von Rehabilitationsleistungen „rechnet“. Kenntnisse über die Möglichkeiten der Rehabilitation und Vernetzung sind wesentliche Voraussetzungen für einen erfolgreichen BEM-Prozess.

Deshalb sind die Stärkung der Reha-Kompetenz der betrieblichen Akteure und das Aufzeigen von Vorteilen durch Vernetzung wiederum wesentliche Grundbedingungen für eine (verbesserte) Nutzung des BEM und daher – auch zur Vermeidung von (kostenintensiven) Teilhabeleistungen – durch die Rehabilitationsträger weiter zu unterstützen.

Beschäftigungsfähigkeit durch Betriebliches Eingliederungsmanagement

AUFGABEN- UND ZIELBESCHREIBUNG

Ziel des Projektes ist es, die Implementierung des BEM in der betrieblichen Praxis weiter zu unterstützen. Dazu wird der Nutzen von BEM für die Arbeitgeber im Kontext des Einsatzes von Rehabilitationsleistungen aufbereitet und gleichzeitig der notwendige Unterstützungsbedarf der Arbeitgeber durch die Rehabilitationsträger abgeleitet.

Zu diesem Zweck soll im Rahmen der Projektgruppe

- anhand von Beispielen aus der betrieblichen Praxis der Nutzen des BEM dargestellt und ausgewertet werden,
- der Unterstützungsbedarf von Betrieben in Bezug auf die Nutzung von Reha-Leistungen abgefragt werden, eine Zusammenstellung von Erfahrungen aus trägerübergreifenden regionalen Modellprojekten erfolgen, um Wege der Implementierung von BEM zu verdeutlichen,
- Material erarbeitet werden, in dem veranschaulicht wird, wie eine koordinierte Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger die Umsetzung und den Nutzen von BEM im betrieblichen Kontext erhöht.

Es werden Empfehlungen zur Umsetzung der Verbesserungsvorschläge gegeben.

ERWARTETE ERGEBNISSE

1. Es liegt eine Einschätzung zu BEM aus betrieblicher Sicht sowie praxisrelevantes Material mit der Darstellung des jeweiligen Nutzens von BEM für die beteiligten Akteure vor (z. B. Broschüre).
2. Es liegt eine Zusammenstellung von Erfahrungen aus trägerübergreifenden regionalen Modellprojekten vor, die Wege der Implementierung von BEM verdeutlichen.
3. Eine Zusammenstellung der für das BEM betrieblich relevanten Kenntnisse liegt vor.

AUSGANGSSITUATION

Psychische Erkrankungen, deren Auftreten und Umfang im Krankheitsgeschehen in Deutschland stetig zunimmt, können die Beschäftigungsfähigkeit wesentlich gefährden.

Die Träger der Sozialversicherung und sozialer Hilfen haben vielfach die Kostenfolgen psychischer Erkrankungen zu tragen; z. B.

- durch Lohnersatzleistungen im Krankheitsfall und Kosten für Behandlungs- bzw. Rehabilitationsleistungen,
- durch das deutlich größere Risiko des Arbeitsplatzverlustes und schlechtere Wiedereingliederungschancen in den Arbeitsmarkt,
- durch Leistungen infolge vorzeitigen gesundheitsbedingten Erwerbsausstiegs (vor allem Erwerbsminderungsrente).

Viele Menschen mit psychischer Erkrankung sind gut qualifiziert. Aktuelle Befunde und Bemühungen insbesondere der einzelnen Sozialversicherungsträger zeigen, dass es häufig noch nicht ausreichend gelingt, die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit psychischer Erkrankung zu sichern oder wiederherzustellen. Daher ergibt sich die Notwendigkeit zu einer trägerübergreifenden Verständigung zum gemeinsamen Ziel der Beschäftigungsfähigkeit und Teilhabe am Arbeitsleben

Beschäftigungsfähigkeit im Kontext psychischer Gesundheit

ERWARTETE ERGEBNISSE

1. Eine Systematisierung und Analyse
 - a) der betrieblichen Einflussfaktoren und
 - b) der Aktivitäten der einzelnen Sozialversicherungsträger zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei Menschen mit psychischen Erkrankungen ist durchgeführt.
2. Handlungsbedarfe werden definiert und Handlungsperspektiven erarbeitet.

AUFGABEN- UND ZIELBESCHREIBUNG

Die BAR-Geschäftsstelle wird die Einflussfaktoren einerseits und die Aktivitäten der einzelnen Sozialversicherungsträger andererseits zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Kontext psychischer Erkrankungen zusammentragen und analysieren. In einer trägerübergreifenden Projektgruppe werden die Ergebnisse analysiert und es werden ausgehend vom Beitrag rehabilitativer Leistungen Ansatzpunkte zur weiteren Verbesserung der Unterstützung der Menschen mit psychischem Belastungshintergrund wie auch der betrieblichen Ebene herausgearbeitet.

Da eine Reihe der Menschen mit psychischer Erkrankung über die Leistungen zur Teilhabe hinaus weiteren Unterstützungsbedarf haben, ist der Blick vom SGB IX aus auch auf weitere Unterstützungsleistungen zu richten. Mögliche Ansatzpunkte sind :

- Einflussfaktoren der Arbeitswelt auf die Entstehung bzw. Verstetigung psychischer Erkrankung,
 - Wirkung eines rechtzeitigen Reha- bzw. Therapiezugangs zur Vermeidung von Chronifizierung,
 - Arbeit und Beschäftigung als protektive Faktoren im Krankheitsverlauf,
 - Stellenwert und Berücksichtigung der Stabilisationsfaktoren Arbeit und Beschäftigung im therapeutischen bzw. rehabilitativen Gesamtprozess,
 - zielorientierte Vernetzung des Hilfesystems sowie von Teilhabeleistungen mit ggf. weiteren notwendigen Sozialleistungen,
 - Informations- und Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen,
 - Möglichkeiten und Rahmenbedingungen erfolgreicher Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung (Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit).
- Es werden trägerübergreifende Strategien des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit sowie zur weiteren Verbesserung der Unterstützung von Menschen mit psychischer Erkrankung diskutiert. Davon ausgehend werden Handlungsbedarfe zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit auf Basis der bereits bestehenden Aktivitäten definiert und Handlungsperspektiven erarbeitet.

AUSGANGSSITUATION

Das Ziel, Beeinträchtigungen der beruflichen Teilhabe vorzubeugen, verbindet Rehabilitation mit den Zielen betrieblicher Prävention. Beide sind für den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und die Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen gleichermaßen von Bedeutung.

Sowohl die präventive Vermeidung von Teilhabeleistungen als auch weiterer Beeinträchtigungen der Teilhabe und deren Folgen (z. B. Unfähigkeit der weiteren Berufsausübung, gesundheitsbedingter Erwerbsausstieg) liegen im Kerninteresse der Rehabilitationsträger und der Sozialpartner.

Vor dem Hintergrund der hohen Bedeutung der Zielstellung „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“, ist eine integrative Betrachtung von Rehabilitation und betrieblicher Prävention zielführend (vgl. Abschlussbericht zum RehaFutur-Entwicklungsprojekt, S. 40). Auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) stellt ein Beispiel für die Verzahnung von Rehabilitation und Prävention dar. Präventiv ausgerichtete medizinische Rehabilitationsangebote der Rehabilitationsträger verdeutlichen den fließenden Übergang zwischen Prävention und Rehabilitation. Gemeinsam ist beiden Bereichen zudem, dass auf individueller Ebene der Beschäftigten sowie personellen zuzunehmende Faktoren des Einzelnen als auch gesundheitsförderliche bzw. leidensgerechte Arbeitsumgebungen in den Blick zu nehmen sind, um Beschäftigungsfähigkeit zu sichern oder wiederherzustellen. Hier wird aufgebaut auf den Ergebnissen aus den Projekten im Bereich „Effektivität und Effizienz in der Rehabilitation“.

Beschäftigungsfähigkeit durch verbesserte Verzahnung von Rehabilitation mit Prävention und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt

ERWARTETE ERGEBNISSE

1. Die BAR erarbeitet und veröffentlicht Eckpunkte für ein trägerübergreifendes Konzept „Beschäftigungsfähigkeit erhalten durch Rehabilitation und Prävention“ (ggf. als Praxisleitfaden mit Darstellung von good-practice-Beispielen), das von den betrieblichen Akteuren umgesetzt werden kann.

2. Ein praxisorientierter Workshop zur Vernetzung von Rehabilitation mit Prävention im betrieblichen Kontext ist konzipiert, geplant und durchgeführt. Die Ergebnisse sind dokumentiert und publiziert.

AUFGABEN- UND ZIELBESCHREIBUNG

Ziel des Projektes ist sowohl eine Standortbestimmung des präventiven Beitrags der Rehabilitation zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit als auch eine Auseinandersetzung mit Schnittmengen und Anknüpfungspunkten von „Rehabilitation“ und „Prävention in der Arbeitswelt“ aus der gemeinsamen und trägerübergreifenden Perspektive der Rehabilitationsträger. Dies ist im Dialog mit den betrieblichen Akteuren zu erarbeiten. Mögliche Handlungsbedarfe sind dabei von besonderem Interesse, ausgerichtet auf gesundheitsbezogene Strategien für eine Berufstätigkeit bis 67.

Im Einzelnen stehen für die Projektgruppe folgende Aufgaben an:

- Es werden grundsätzliche Positionen zum Beitrag der Verknüpfung von Prävention und Rehabilitation für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit sowie positive Erfahrungen zu präventiv orientierten Rehabilitationsleistungen und betrieblichen Modellprojekten (good-practice-Beispiele) zusammengestellt. Dabei wird das BEM und die Ergebnisse aus dem Projekt A.2.1.1 besonders berücksichtigt.
- Im Rahmen eines Workshops „Prävention, Rehabilitation, Beschäftigungsfähigkeit“ werden Ansatzpunkte der Verzahnung rehabilitativer und präventiver Leistungen erarbeitet. Zudem werden Rahmenbedingungen analysiert, die die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit (drohender) Behinderung positiv unterstützen.
- Die Projektgruppe erarbeitet ausgehend von trägerspezifischen Ausarbeitungen Eckpunkte für ein träger- und akteursübergreifendes Konzept zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit im Kontext von Rehabilitation und Prävention, welches auch gemeinsame Strategieansätze für die Verknüpfung dieser Handlungsfelder beinhaltet. Die Zielgruppen sind insbesondere die Mitarbeitenden der Rehabilitationsträger sowie Arbeitgeber und weitere betriebliche Akteure.

THEMENBERICHT

Herausgeber:
Bundesarbeitsgemeinschaft
für Rehabilitation (BAR) e.V.
Solmsstraße 18,
60486 Frankfurt/Main
Telefon: +49 69 605018-0
Telefax: +49 69 605018-29
info@bar-frankfurt.de
www.bar-frankfurt.de

Nachdruck nur auszugsweise
mit Quellenangabe gestattet.

Frankfurt/Main,
2013



Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) e. V. ist die gemeinsame Repräsentanz der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung, der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, der Bundesländer, der Spitzenverbände der Sozialpartner, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe sowie der Kassenärztlichen Bundesvereinigung zur Förderung und Koordinierung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.