



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ausgangssituation -Seit einer Gesetzesnovelle von Mai 2004 schreibt das Sozialgesetzbuch Eingliederungsmanagement für Langzeitkranke vor:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung (...), mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden wird und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“

Ziel ist es, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten schnellstmöglich wieder herzustellen. Weiterhin sollen präventive Maßnahmen ergriffen werden, die einer erneuten Erkrankung, einer Chronifizierung oder gar einer Behinderung vorzubeugen helfen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wurde 2006 bei der Bayer AG eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Alle Beschäftigten, die in den letzten 12 Monaten mehr als 42 Tage krank waren, soll ein betrieblichen Eingliederungsmanagement angeboten werden.

Entgegen der Idee des Betriebsrates wurde die Zuständigkeit nicht in die Hände der ärztlichen Abteilung gegeben. Der Site HR/Business Partner (das ist eine MitarbeiterIn der Personalabteilung am Standort) wurde dafür bestimmt. Sie/Er kann entscheiden, ob die MitarbeiterInnen angeschrieben werden und koordiniert die Gespräche, wenn das Angebot angenommen wird. Diese Regelung entspricht nicht dem Gesetz, es müssten alle, die mehr als 42 Tage innerhalb von 12 Monaten krank waren angeschrieben werden! Es können auch externe Stellen (z.B. Rehabilitationsträger und Integrationsämter) einbezogen werden um weitere Schritte zu erarbeiten, oder einen konkreten Beitrag abzustimmen.

Unerheblich für die Unterstützung sollte sein, ob die Ursache der Arbeitsunfähigkeit betrieblich bedingt ist oder nicht. Auch Unfälle oder Erkrankungen, die in der Freizeit entstanden sind, können Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit haben und sind vom Arbeitgeber zu berücksichtigen, ein Punkt, der in der Bayer AG nicht sehr ernst genommen wird.

Bis Ende 2007 wurde diese GBV sehr unterschiedlich umgesetzt. Es gab Bereiche, die die Vereinbarung ignorierten, es gab Bereiche die statt dessen Krankengespräche führten und einiges zwischen diesen Extremen.

Für 2008 wurde eine allgemeingültige Verfahrensweise abgesprochen. Die Abteilung BDS stellt den Personalern die Namen der KollegInnen zur Verfügung, die in den letzten 12 Monaten mehr als 42 Tage erkrankt waren. BDS kontrolliert auch, ob die Daten verarbeitet und der Prozess durchgeführt wird.

So gering ist die Beteiligung bei der Bayer AG:

	KollegInnen mit mehr als 42 Krankentagen innerhalb von 12 Monaten	KollegInnen, die ein Gespräch wollten	
BAG	17	1	5,9%
BBS	107	7	6,5%
BCS	137	4	2,9%
BDS	9	1	11,1%
BHC	193	18	9,3%
BMS	218	28	12,8%
BTS	39	10	25,6%
Gesamt	720	69	9,6%
Werk LEV	363	39	10,7%

Das erschreckend geringe Interesse der Bayer Beschäftigten an den Gesprächen drückt ein starkes Misstrauen gegen die Bayer Personalabteilung als Hauptverantwortlichen aus. Wenige können sich vorstellen, dass die Abteilung, die Beschäftigte kündigt, auch etwas Gutes für die Beschäftigten durchführt. Die Information an die Beschäftigten ist schlecht. Schlechte Aufklärung führt zu Misstrauen dem Thema gegenüber. Viele wissen nicht recht worum es geht und wenn man die Möglichkeit hat es abzulehnen, tut man das dann auch lieber... Vorsichtshalber. Wer weiß, was da auf einen zukommt?

Noch schlechter sieht es z.B. bei Lanxess aus, die ihrer Pflicht ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen bislang nicht nachkommt.

Bei Momentive Performance Chemicals, früher Bayer Silicone, gibt es eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Die Verantwortung für die Gespräche liegt bei einem BEM Beauftragten. Der aktuell bestellte BEM Beauftragte arbeitet in der Arbeitssicherheitsabteilung. Er hat über die Berufsgenossenschaft eine Ausbildung zum "Certified Disability Management Professional" (CDMP) gemacht. Dies ist eine international anerkannte und standardisierte berufliche Zusatzqualifikation. Disability Manager vereinen Kenntnisse aus unterschiedlichen Wissensgebieten in sich, zum Beispiel Sozialrecht, Sozialwesen, Medizin, Gesundheitswissenschaften, Betriebswirtschaft, Personalwirtschaft und Psychologie. Durch diese Qualifikation kann er, zusammen mit den KollegInnen und den betrieblichen Verantwortlichen, Lösungen erarbeiten und im Betrieb umsetzen, die zu einer Beschäftigung führt, die die Leistungseinschränkung berücksichtigt.

Auch bei Currenta geht es besser: Hier liegt der Prozess in den Händen der Ärztlichen Abteilung, die der Schweigepflicht unterliegt.

Deswegen nutzen ca. 42% der angeschriebenen KollegInnen das Gesprächsangebot. Bei den Gesprächen haben alle Seiten das Interesse eine gute Lösung für die KollegInnen zu finden, die auch dann umgesetzt wird, wenn der Arbeitgeber etwas investieren muss.

Der Wunsch der Bayer AG Kosten zu sparen und die ärztliche Abteilung nicht mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement zu betreuen hat so deutliche Nachteile, dass dieser Weg verlassen werden muss!

Wir fordern eine geänderte Gesamtbetriebsvereinbarung, die die erfolgreiche Regelung von Currenta auf die Bayer AG überträgt. Die Gesundheit der KollegInnen sollte es wert sein.

Werner hat immer recht!

Vor einigen Jahren war dem Vorstandsvorsitzenden der Bayer AG, Werner Wenning die Personalabteilung der Bayer AG nicht mehr modern genug. Dem allgemeinen Trend folgend und gegen viele innere Widerstände wurde „Transforming Human Resources“ durchgedrückt. Aus der Personalabteilung wurde Bayer Direct Services, eine ausgegliederte Firma mit eigenem Tarifvertrag.

Die Folgen sind bekannt: Mehr Arbeit (40 Std./Woche) und deutlich weniger Geld für die Beschäftigten. Es gibt keinen persönlichen Ansprechpartner mehr, die Anrufe landen in einem Call Center. Die Beschäftigten des Call Center dürfen mittlerweile die einfacheren Fragen beantworten. Bei schwierigeren Fragen wird ein Ticket erstellt und von Beschäftigten, die man weder sehen noch hören kann, bearbeitet. Das Ganze ist diffus und schwer von außen einschätzbar.

Alles sollte doch, dank des Werkzeugs „Self Service“ (Selbstbedienung; bei Bayer HR direct genannt), zu einem geringeren Arbeitsaufwand führen, damit die Personaler den erforderlichen Freiraum für strategische Aufgaben gewinnen.

Laut der Towers Perrin-Studie „HR Service Delivery 2008“ an der mehr als 350 weltweit operierende Unternehmen teilgenommen haben zeigt sich ein anderes Bild:

Unsere Betriebsräte im Chempark:

Josef Daiminger	SGO-HR-BR	F44	25878
Christian Heinzmann	LXS-BAC-MF2-AED	P31	23312
Thomas Holtey	BMS-PUR-INN-MRT	B108	76500
Klaus Jagusch	BMS-HR-GER-BR	D14	21588
Herbert Janke	TEC-V-GS	G7	75247
Bülent Kilic	SGO-BL Pharma PD	H5	41835
Norbert Löhe	SGO-OP-P 4	H12	32451
Michael Prenzlow	ASC-AM-HW MIM-IM	P21	25878
Bernhard Angermüller*	CUR-SER-IS-ZGS 1	K17	75206
Danilo d'Urso*	BBS-ITO-CS-SD-SB	C102	30128
Rainer Haupt*	SGO-BL A & SC-PD	H5	41853
Vedat Sicimoglu*	SGO-OP-P 3	O9	66430
Heike Steinberg*	BSP-BU-GMED-RBU	4825	44319
Erich Vahsen*	HR-PROJ-BDE LEV	9426	40400

* = Ersatzbetriebsräte

Grün macht zufrieden und gesund!

Je attraktiver das Büro und je größer das Wohlbefinden des Nutzers darin, desto höher ist die Produktivität. Hochwertige Materialien und Oberflächen, warme Farbtöne attraktive, funktional und ergonomisch hochwertige Möblierung und viele Pflanzen sind bei Managern und Beschäftigten gefragt. Messungen in einem Büro, das zu 11% Raumanteil begrünt war ergaben:

- 93% der Mitarbeiter fühlten sich wohler
- 47% fühlten sich entspannter
- Die Luftfeuchtigkeit bleibt ganzjährig im optimalem Bereich
- Die Temperatur bleibt so gleichmäßig wie in einem klimatisiertem Büro
- Die Keimbelastung hat sich um 70% verringert
- Die Absorptionsfläche für Schall war doppelt so hoch wie gesetzlich gefordert

Da es nicht einfach ist, die richtigen Pflanzen auszuwählen und zu pflegen, sollten sie professionell in Hydrokultur angelegt und gepflegt werden.

Die Büroräume sind sehr unterschiedlich im Werk. Wir denken, dass in jedem Büro 10% der Fläche für Grünpflanzen verwendbar ist. Es gibt genug Beispiele, die genutzt werden können. Fragen Sie Ihre/n CheffIn.

In 20% der Unternehmen gab es in den Service Centern keine Entlastungen, bei weiteren 20%, wurde der Arbeitsaufwand sogar größer. Bei 30% der Firmen wurden auch MitarbeiterInnen der Personalabteilung stärker belastet. Zu den neuen „strategischen“ Aufgaben kommen nun wieder Aufgaben die aus Schwierigkeiten mit den Anwendungen herrühren.

Sowohl Manager als auch normale MitarbeiterInnen können und sollen Informationen bekommen oder ins Self Service System eingeben. Dinge wie Adressänderungen, Abwesenheitsmitteilungen, Verdienstbescheinigungen oder auch Informationen für Manager sollen ohne Mitarbeit eines Personalers aus dem System bezogen/eingetragen werden. Da die meisten Beschäftigten nur sehr selten mit den Self Service System umgehen scheitern sie oft und rufen dann bei den Personalern oder Bayer Direct Services an. Bei komplizierteren Dingen wie z.B. der Beantragung von Bildungsurlaub gibt es für einen normalen Kollegen eh keine Chance das richtige Formular ohne Hilfe zu finden.

Für die Personaler und die KollegInnen, die im Bayer Direct Services arbeiten steigt die Arbeitsbelastung. Der, unter Einbeziehung der geplanten Entlastung durch die Self Service Systeme, durchgeführte Personalabbau führte zu einer Arbeitsüberlastung, da es mehr statt weniger Arbeit gab.

Self-Service Anwendungen sind kein Garant für Effizienz-, Kosten-, und Kapazitätsgewinne. Auch die Versprechen der Unternehmensberatungen wie IBM sind oftmals mehr von ihren Interessen geprägt, als der Wahrheit zu entsprechen. IBM hat Bayer beraten die Personaldienstleistungen auszugliedern und wäre auch direkt bereit gewesen für Bayer diese Dienstleistungen zu erbringen!

Merkwürdig, dass dieser Interessenskonflikt im Management nicht aufgefallen ist ...