

Das Projekt BEM-Netz: Erfolg durch Vernetzung

Alexandra Sporbart & Klaus Wögerer



Mit der Teilnahme am Projekt BEM-Netz haben sich insgesamt 18 bayerische und oberösterreichische Betriebe gemeinsam auf den Weg gemacht, sich dem zentralen Thema der Vernetzung und Zusammenarbeit beim BEM intensiv zu widmen und grenzübergreifend voneinander zu lernen. Ausgehend von vier Formen der Vernetzung fand ein strukturierter Wissenserwerb und Erfahrungsaustausch auf betrieblicher, überbetrieblicher und transnationaler Ebene statt, wodurch sowohl das BEM professionalisiert als auch die interne und externe Zusammenarbeit aller wichtigen AkteurInnen im BEM verbessert und gestärkt wurde.

1 Was ist das Projekt BEM-Netz?

BEM-Netz ist ein transnationales, deutsch-österreichisches Projekt zur Entwicklung und Etablierung eines Netzwerks zur Eingliederung von langzeiterkrankten und leistungsgewandelten Beschäftigten im Betrieb.

In Deutschland wurde das Projekt kofinanziert durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) Bayern und des Freistaates Bayern. Die Projektleitung, Koordination und Umsetzung in Deutschland erfolgte durch die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

In Österreich wurde das Projekt gefördert vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Die Projektleitung erfolgte durch das Sozialministeriumservice, Landesstelle Oberösterreich. Für die Projektkoordination und -umsetzung zeichnete sich das Betriebsservice, con|tour gmbh verantwortlich. Projektpartner war das ÖGB Chancen Nutzen Büro – eine Sozialpartnerinitiative.

2 Warum ein BEM-Netz?

Der Erfolg eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) – so hat es die betriebliche Arbeit in den letzten Jahren immer wieder gezeigt – ist abhängig von der Zusammenarbeit und Vernetzung der beteiligten AkteurInnen: sowohl inner- als auch außerbetrieblich.

Es bedarf dieser durchdringenden Vernetzung, damit der „kreative Suchprozess“ (vgl. Kohte, 2010, 2015) und Dialog, der für ein erfolgreiches BEM entscheidend ist, ermöglicht werden kann. Kreativität benötigt jedoch ihren Raum: Austausch, Diskussion, Dialog – darin liegt der Erfolgsgarant und zugleich die Grenze des BEM. Auch die gesetzliche Grundlage in Deutschland (§ 84 Abs. 2 SGB IX) fordert diese Vernetzung sowohl für die innerbetriebliche Zusammenarbeit als auch für die Zusammenarbeit mit externen AkteurInnen.

Um diesen Notwendigkeiten auch in der betrieblichen Umsetzung Rechnung zu tragen, wurde das Projekt BEM-Netz ins Leben gerufen. Zentrale Zielsetzung des Projektes war der systematische und strukturierte Wissenserwerb und -austausch aller Projektbeteiligten zur Professionalisierung des BEM. Dabei wurde wichtiges Handlungswissen zur Wiederherstellung, dem Erhalt und der Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit vermittelt, unterschiedliche Ansätze aus Deutschland und Österreich diskutiert sowie eine nachhaltige Vernetzung geschaffen.

Folgende vier Formen der Vernetzung sind dabei von zentraler Bedeutung:

- *die Vernetzung und der Dialog nach innen* zwischen den betrieblichen AkteurInnen (Arbeit-/DienstgeberInnen und Personalvertretung, Behindertenvertrauenspersonen/Schwerbehindertenvertretungen, BetriebsärztInnen sowie weiteren Fachkräften und Beteiligten, z.B. Führungskräften), um kreative Lösungen zu erarbeiten;
- *die Vernetzung nach außen* mit den vielfältigen Rehabilitationsträgern und Sozialversicherungen sowie anderen Unternehmen, um einen Überblick über Leistungen und deren Voraussetzungen zu bekommen und durch den persönlichen Kontakt die Zusammenarbeit von Rehabilitation und Eingliederung zu stärken;
- *die Vernetzung zwischen den außerbetrieblichen AkteurInnen*, um deren Zusammenarbeit untereinander zu stärken, damit Unklarheiten, bei z. B. Zuständigkeitsfragen aber auch neuen Entwicklungen, beseitigt werden;
- *die transnationale Vernetzung über Ländergrenzen hinweg* zwischen bayerischen und oberösterreichischen Betrieben, ihren AkteurInnengruppen und ProjektpartnerInnen für den Austausch von guter Praxis, Erfolgsfaktoren und „Stolpersteinen“.

3 Wie sind wir vorgegangen?

Um die Ziele im Projekt BEM-Netz zu erreichen, fanden Maßnahmen auf mehreren Ebenen statt (siehe Abbildung 1).

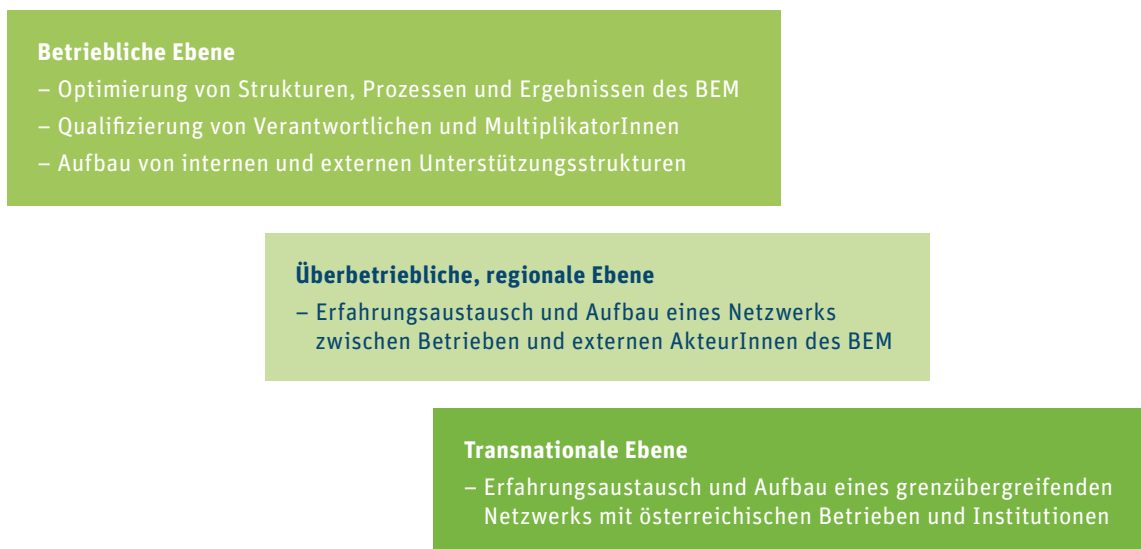


Abbildung 1: Umsetzung auf drei Ebenen (eigene Darstellung)

Auf *betrieblicher Ebene* wurden Projekte zur Strukturierung und Professionalisierung des BEM in den jeweiligen Partnerbetrieben umgesetzt. Dazu gehörten u. a.:

- die Durchführung paritätisch besetzter Steuerkreise bzw. Steuerungsgruppen sowie
- die umfassende Qualifizierung beteiligter betrieblicher AkteurInnen (BEM-Koordination, Personalvertretung, Führungskräfte sowie FallmanagerInnen, bspw. sog. Arbeitsfähigkeitscoaches; vgl. hierzu in diesem Band die Beiträge von Liebrich, Giesert & Reuter, 2015; Giesert & Reuter, 2015; Wögerer, 2015).

Auf *regionaler Ebene* wurde auf die Etablierung von regionalen Unterstützungsstrukturen zwischen den Betrieben sowie wichtigen externen Akteurinnen und Akteuren im Kontext des BEM hingewirkt. Dazu gehörten u. a.:

- wiederholte Runde Tische in verschiedenen Regionen der bayerischen Betriebe sowie
- regionale Vernetzungstreffen in Bayern und Oberösterreich (vgl. hierzu in diesem Band den Beitrag von Lippold & Wögerer, 2015).

Auf *transnationaler Ebene* fand ein intensiver Austausch zwischen den Beteiligten beider Länder statt. Es wurde der Frage nachgegangen, welche Implikationen beide Systeme (Deutschland und Österreich) für die Verbesserung der jeweiligen Unternehmenspraxis bei der Wiedereingliederung haben können. Gemeinsame, je zweitägige Großveranstaltungen waren:

- die Auftaktveranstaltung in München,
- der transnationale Workshop in Linz und
- die Abschlussveranstaltung in Nürnberg.

3.1 Unsere Arbeitsweise – dialogisch und ressourcenorientiert

Bei der Gestaltung und Umsetzung des BEM war es dem Projektteam wichtig, solche Methoden im Projekt BEM-Netz einzusetzen, die passend

- zur Philosophie,
- zum Vorgehen,
- zu den Interaktionsformen und
- zu den Grundsätzen des BEM sind (vgl. dazu in diesem Band den Beitrag von Reuter, Prümper & Jungkunz, 2015).

„Zu Wort kommen lassen“, „gegenseitig unterstützen/austauschen“, „Angebote machen“, „gemeinsam nach Lösungen suchen“, „Kooperationen in verschiedenen Formen nutzen“, ... sind Aspekte, die in der gemeinsamen Arbeit beim BEM sehr wichtig sind.

Daher wurde auf allen Umsetzungsebenen teamorientiert mit dialogischen und ressourcenorientierten Methoden gearbeitet, um Lernen im Team auf mehreren Ebenen zu ermöglichen (vgl. Herwig-Lempp, 2009). So wurde bspw. mit dem Format der kollegialen Beratung¹ das Team bzw. die Gruppe als Ressource aktiv genutzt und die Expertise sowie das Know-how der einzelnen ProjektpartnerInnen umgehend nutzbar gemacht:

4 Wer gehört zum BEM-Netz?

Insgesamt haben 18 Betriebe aus den Regionen Bayern und Oberösterreich am Projekt teilgenommen.

Neben zwei mittelgroßen Unternehmen mit 200 bis 500 Beschäftigten bestand die Mehrzahl der Projektbetriebe aus großen Unternehmen, welche zwischen 1.000 und 5.000 MitarbeiterInnen beschäftigen.

Auch die Zusammensetzung nach Branchen war sehr vielfältig:

- fünf Betriebe aus der Chemie- und Metallindustrie
- vier Betriebe aus der Branche Gesundheit und Soziales
- je drei Betriebe der Automobilzulieferung, des Öffentlichen Dienstes sowie weiteren Dienstleistungen

1 „Mit kollegialer Beratung ist eine wechselseitige Reflexion unter Kolleginnen und Kollegen gemeint mit dem Ziel, Anregungen für die berufliche Praxis zu erhalten. ‚Kollegiale Beratung‘ ist in der Regel freiwillig und findet auf gleichberechtigter Ebene statt“ (Herwig-Lempp 2009, S. 8).



Folgende Betriebe (siehe Tabelle 1) haben am Projekt BEM-Netz teilgenommen:

Tabelle 1: Projektbetriebe in alphabetischer Reihenfolge

Oberösterreich	Bayern
Allgemeines Krankenhaus der Stadt Linz GmbH	Blutspendedienst des BRK gGmbH
Borealis Linz	GRAMMER AG
BRP-Powertrain GmbH & Co.KG	Landeshauptstadt München
ENGEL AUSTRIA GmbH	Landratsamt München
Miba Sinter Austria GmbH	MANN+HUMMEL GmbH
pro mente Oberösterreich	Michelin Reifenwerke Bamberg
Schachermayer-Großhandelsgesellschaft m.b.H.	Münchner Stadtentwässerung
Volkshilfe Arbeitswelt GmbH	STRABAG Property and Facility Services GmbH
	Volksbank Raiffeisenbank Würzburg eG
	ZF Gusstechnologie GmbH

Zusätzlich war das Projekt BEM-Netz auf den gemeinsamen Veranstaltungen offen für externe AkteurInnen und weitere Interessierte aus beiden Ländern. Beispielhaft haben VertreterInnen des Integrationsamtes Bayern und der Arbeiterkammer Oberösterreich regelmäßig am regionalen und transnationalen Erfahrungsaustausch teilgenommen.

5 Fazit

Gelungenes Wiedereingliederungsmanagement ist ein fortwährender Entwicklungsprozess, welcher einer kontinuierlichen inner- und außerbetrieblichen Vernetzung bedarf, um den „kreativen Suchprozess“ und das dialogische Vorgehen beim BEM zu stärken. Das Projekt BEM-Netz hat es den teilnehmenden AkteurInnen mit vielfältigen Maßnahmen auf betrieblicher, regionaler und transnationaler Ebene ermöglicht, ausgehend von den vier Formen der Vernetzung in einen strukturierten Wissenserwerb und Erfahrungsaustausch zu gehen. Auf diese Weise wurde das BEM professionalisiert und die interne sowie externe Zusammenarbeit aller wichtigen AkteurInnen beim BEM hat sich verbessert und gestärkt.

Literatur

- Giesert, M. & Reuter, T. (2015). Qualifizierung betrieblicher AkteurInnen – Kooperation und Handlungskompetenz. In J. Prümper, T. Reuter & A. Sporbert (Hrsg.), *BEM-Netz – Betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich umsetzen. Ergebnisse aus einem transnationalen Projekt* (S. 63–68). Berlin: HTW.
- Herwig-Lempp, J. (2009). *Ressourcenorientierte Teamarbeit. Systemische Praxis der kollegialen Beratung. Ein Lern- und Übungsbuch*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Kohte, W. (2010). Das betriebliche Eingliederungsmanagement – Ein doppelter Suchprozess. *WSI-Mitteilungen*, 7, 374–377.
- Kohte, W. (2015). *Das BEM als kooperativer Suchprozess – rechtliche Grundlagen und Grenzen*. Vortrag zum 1. Forum Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) des Instituts für Arbeitsfähigkeit, 11.–12.06.2015, Berlin.
- Liebrich, A., Giesert, M. & Reuter, T. (2015). Das Arbeitsfähigkeitscoaching. In J. Prümper, T. Reuter & A. Sporbert (Hrsg.), *BEM-Netz – Betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich umsetzen. Ergebnisse aus einem transnationalen Projekt* (S. 73–78). Berlin: HTW.
- Lippold, K. & Wögerer, K. (2015). Externe Unterstützung im BEM. In J. Prümper, T. Reuter & A. Sporbert (Hrsg.), *BEM-Netz – Betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich umsetzen. Ergebnisse aus einem transnationalen Projekt* (S. 93–96). Berlin: HTW.
- Reuter, T., Prümper, J. & Jungkunz, C. (2015). Grundsätze des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. In J. Prümper, T. Reuter & A. Sporbert (Hrsg.), *BEM-Netz – Betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich umsetzen. Ergebnisse aus einem transnationalen Projekt* (S. 43–48). Berlin: HTW.
- SGB IX (2001). Sozialgesetzbuch (SGB) *Neuntes Buch (IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* (in der Fassung v. 14.12.2012).
- Wögerer, K. (2015). Qualifizierung von BEM-Verantwortlichen – Planungsüberlegungen & Module. In J. Prümper, T. Reuter & A. Sporbert (Hrsg.), *BEM-Netz – Betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich umsetzen. Ergebnisse aus einem transnationalen Projekt* (S. 69–72). Berlin: HTW.