

## **Konzept zur standardisierten Vorgehensweise hinsichtlich der Definition, der Erfassung sowie der Prioritätensetzung von Leicht- bzw. Lernarbeitsplätzen**

Mit der Notwendigkeit, im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sog. Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze für leistungsgewandelte Beschäftigte zu organisieren, sehen sich viele Unternehmen (insbesondere KMU) überfordert. Dies resultiert aus dem Umstand, dass die Handlungsspielräume der Unternehmen je nach Größe und Branche mehr oder weniger stark eingeschränkt sind und das Angebot an alternativen Einsatzmöglichkeiten für gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte ohnehin entsprechend gering sind. Erschwerend kommt hinzu, dass Unternehmen die wenigen potenziellen Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze aus Gründen der Kostenersparnis für üblich fremdvergeben haben, wodurch sich die Organisation entsprechender Arbeitsplätze umso schwieriger gestaltet.

Trotz des beschriebenen Sachverhaltes ist es unumgänglich, dass Unternehmen nach Wegen suchen, wie sie die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter/ innen langfristig sichern können. Das vorliegende Instrument soll Unternehmen dabei unterstützen, diesbezüglich einen gangbaren Weg zu entwickeln. Damit dies gelingen kann werden den im Unternehmen mit dem Thema BEM betrauten Akteuren

- Definitionen und Zielsetzungen für Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze sowie
- bei der Prioritätensetzung alternativer Einsatzmöglichkeiten zu berücksichtigende Regeln

an die Hand gegeben.

Konzept zur standardisierten Vorgehensweise  
hinsichtlich der Definition, der Erfassung sowie der  
Prioritätensetzung von Leicht- bzw.  
Lernarbeitsplätzen

- Eine Vorgehensweise zur Organisation möglicher Einsatzfelder  
leistungsgewandelter Beschäftigter -

# Definition „Leicht- bzw. Lernarbeitsplatz“

- Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze stellen Arbeitsplätze dar, die von Beschäftigten in Anspruch genommen werden können, welche durch die Folgen arbeitsbedingter Belastungen oder aufgrund eines Arbeitsunfalls nicht mehr an ihren bisherigen Arbeitsplätzen einsetzbar sind.
- Ein „Leicht- bzw. Lernarbeitsplatz“ zeichnet sich dadurch aus, dass...
  - (a) er für den/die jeweilige(n) leistungsgewandelte(n) Beschäftigte(n) in körperlicher und/ oder mentaler Hinsicht „leichter“ auszuüben ist als seine/ ihre bisherige Tätigkeit, da er mit entsprechend geringeren Belastungen einhergeht
  - (b) die Anpassungsqualifizierung, die dem/ der Beschäftigten zur Ausübung der jeweiligen Ersatztätigkeit abverlangt wird, innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums (ca. 4 Monate) erfolgen kann

# Zielsetzung „Lern- bzw. Leichtarbeitsplatz“

## ■ **Abordnung:**

Die Abordnung kurz- und mittelfristig leistungsgewandelter Beschäftigter auf einen Leicht- bzw. Lernarbeitsplatz hat zum Ziel, Phasen eingeschränkter Leistungsfähigkeit (z.B. bei Diabetes oder Schlafapnoe) bis zur Genesung zu überbrücken.

## ■ **Unbefristete Versetzung:**

Die Versetzung langfristig leistungsgewandelter Beschäftigter auf einen Leicht- bzw. Lernarbeitsplatz hat zum Ziel, ihre Beschäftigungsfähigkeit bis zum Ende ihres Erwerbslebens zu erhalten.

# Bei der Prioritätensetzung von Lern- bzw. Leichtarbeitsplätze zu berücksichtigende Regeln

- Identifizierung von Stellen mit geringen Belastungen als potenzielle Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze.
- Identifizierung von Stellen, auf denen heute Leistungsgewandelte arbeiten, zur Identifizierung zukünftig frei werdender Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze.
- Etablierung eines Verfahrens zum rollierenden Einsatz von Beschäftigten auf Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze. Dieses sollte ermöglichen, sowohl Beschäftigte ohne Leistungseinschränkungen als auch Leistungsgewandelte auf einen Leicht- bzw. Lernarbeitsplatz einzusetzen. Die Rotation kann dann bedarfsorientiert vorgenommen werden.
- Identifizierung von Teiltätigkeiten mit geringen Belastungen, die in unterschiedlichen Stellen vorhanden sind, zur Schaffung neuer Stellen mit Leicht- bzw. Lernarbeitsplatzprofilen.

# Bei der Prioritätensetzung von Lern- bzw. Leichtarbeitsplätze zu berücksichtigende Regeln

- Identifizierung von Stellen, aus denen häufig leistungsgewandelte Beschäftigte vorhergehen.
- Identifizierung von Stellenfamilien, um mit möglichst wenig Aufwand möglichst viele IMBA-Anforderungsprofile zu erstellen.
- Berücksichtigung eines organisierten Belastungswechsels bei geplanten Stellen (auch bei Neueinstellungen?) zur Realisierung eines multifunktionalen Einsatzes der Beschäftigten.
- Identifizierung von geplanten Stellen, für die im Idealfall möglichst unmittelbar IMBA-Anforderungsprofile erstellt werden.