

Betriebliches Eingliederungsmanagement: Frühzeitig handeln - Chancen sichern!

Seit der Einführung in 2004 wird viel über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (nachfolgend BEM genannt) geredet und teilweise vorzüglich gestritten. Die einen loben das Programm, die anderen sehen es als viel zu komplex an. Eines verwundert jedoch schon: Nach fast zwölf Jahren SGB IX und acht Jahren BEM mit dem § 84 Prävention nehmen immer noch zu viele Betriebe und Behörden **nicht** an diesen Programmen teil.

Dies ist in höchstem Maße unbefriedigend! Denn **ohne** BEM bleibt die Fürsorge-Pflicht gegenüber kranken und/oder behinderten Beschäftigten auf der Strecke! Hier muss sich noch einiges ändern – und hier sind nicht nur die Arbeitgeber gefordert, sondern **alle** Betrieblichen Akteure und Interessenvertretungen.

BEM ist **DAS** Präventions-Instrument schlechthin. Durch das BEM überträgt der Gesetzgeber dem Betrieb bzw. der Behörde einen Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten. Er beauftragt den Betrieb bzw. die Behörde mit der verpflichtenden Umsetzung der Prävention, der Rehabilitation, der Re-Integration an den Arbeitsplatz sowie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Gesundheitsförderung. In diesem Zusammenhang tragen das Arbeitsschutzgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz und das SGB IX (ABS-System) sowie die höchstrichterlichen BAG-Urteile regulierend dazu bei, die Gesundheit der Belegschaft zu schützen, zu erhalten, schnellstmöglich wiederherzustellen und langfristig zu fördern!

Im Unternehmen selbst werden die oben genannten Aufgabenstellungen idealerweise durch eine wertschätzende Führung in Betrieb/Behörde koordiniert und gewährleistet. Denn darum geht es letztlich! Es geht schlichtweg um die Frage, wie ein menschlicher Betrieb oder eine Behörde handeln sollte, wenn ein Mitarbeiter krank wird und Hilfe sowie Unterstützung bedarf!

Der etwas geläufigere Begriff „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ steht als Überschrift für genau diesen Prozess. Und hier geht die Idee des BEM noch weiter: Es geht auch darum, eine Systematik für die Vorgehensweise zu entwickeln, die transparent ist und alle Akteure bei der Umsetzung im Einzelfall unterstützt. BEM braucht zuverlässige Partner und wechselseitiges Vertrauen aller Akteure. Ohne die Wertschätzung der erkrankten oder behinderten Beschäftigten wird sich keine Vertrauensbasis aufbauen lassen. Und ohne Vertrauen kann BEM nicht funktionieren.

Was aber erwarten **wir** von dem Betrieb/Behörde? Diese Frage sollte meines Erachtens alle Interessenvertretungen bewegen. Für diese Frage müssen wir nachvollziehbare und verantwortungsvolle Antworten und Lösungen finden.

Und jeder Betrieb, jede Behörde, aber auch jede Interessenorganisation muss sich an diesen Antworten und Lösungen messen lassen. Die Arbeitsrichter zeigen hier konsequent auf, wohin der Weg führt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in mehreren Entscheidungen die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers bei der krankheitsbedingten Kündigung näher konkretisiert und

dabei festgestellt, dass die Pflicht der Arbeitgeber zur Durchführung des BEM, für **alle** Beschäftigten besteht.

Nach dem allgemeinen Grundsatz des Kündigungsrechts ist die Kündigung jedoch immer nur nach Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten und als letztes Mittel zulässig. Deshalb ist heute vor der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eine krankheitsbedingte Kündigung grundsätzlich das BEM durchzuführen. Zusätzlich muss der Arbeitgeber vor dem Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung eine (durch ein BEM) empfohlene Rehabilitationsmaßnahme schon von sich aus in Erwägung zu ziehen.¹

Das bedeutet konkret: Jeder Arbeitgeber muss jedem erkrankten Beschäftigten, der länger als sechs Wochen (42 Tage) erkrankt ist, ein BEM anbieten. Verpflichtend beteiligt sind bei der Prüfung dieses Angebots der Betriebs- oder Personalrat. Bei gleichgestellten oder schwerbehinderten Beschäftigten müssen darüber hinaus die Schwerbehindertenvertretung und bei Bedarf der Betriebsarzt hinzugezogen werden.

Viele Betriebe haben Betriebsvereinbarungen oder Integrationsvereinbarungen, in denen ein BEM enthalten ist, gemeinsam mit dem Arbeitgeber abgeschlossen und in die betriebliche Organisation integriert. Oft ist es hier sinnvoll, wenn sich der Arbeitgeber im Rahmen des BEM durch ein Team vertreten lässt, das verantwortlich in seinem Auftrag handelt. Denn letztlich möchte auch der Arbeitgeber, dass die erkrankten Beschäftigten frühzeitig wieder als Leistungsträger im Betrieb fungieren können.

Wenn ein Beschäftigter krank wird, soll das BEM also helfen, **frühzeitig** die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, die Chancen zu nutzen, um den Arbeitsplatz zu erhalten und die Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu fördern.

Die Belastungsfaktoren der Arbeitnehmer haben sich in den letzten 15 Jahren jedoch massiv verändert: Hoher Termindruck, Arbeitszeiten die nicht mehr planbar sind, ungenügende Kommunikation, Zunahme an Arbeitsintensität, kaum noch zwischenmenschliche Beziehungen und der Wunsch der Arbeitgeber nach ständiger Erreichbarkeit.

Ist ein Beschäftigter erkrankt, sollte daher im ersten Schritt im Betrieb nach der besten Lösung gesucht werden. Vorrangige Aufgabe des BEM ist nach der Rechtsprechung des BAG hier, ergonomische Anpassungen und Änderungen an den Arbeitsplätzen durchzuführen, oder eine Weiterbeschäftigung durch Versetzung anzubieten.

Im zweiten Schritt müssen die gesetzlich vorgesehenen externen Stellen und Personen (Rehabilitationsträger, Integrationsamt, Reha-Kliniken, Ärzte, Berufsförderungswerke etc.) bei der Klärung geeigneter Maßnahmen beteiligt werden. Damit ist ein funktionierendes unternehmensinternes Netzwerk aller Beteiligten genauso wichtig wie die kooperative Einbindung der externen Partner und Leistungsträger.

¹ Quelle: BAG-Urteile vom 10.12.2009 – 2 AZR 400/08 und BAG vom 10.12.2009 – 2 AZR 198/09

Die Gefährdungsbeurteilung findet kaum Anwendung!

Prävention bedeutet „vorbeugen“. Grundlage liefert hier das Arbeitsschutzgesetz, dem jeder Betrieb oder Behörde unterworfen ist. Aber schon hier treten oft die ersten Unstimmigkeiten auf – zum Beispiel, wenn eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden muss.

Grundsätzlich ist „Gesunde Arbeit“ nur dann möglich, wenn eine Gefährdungsbeurteilung erstellt wird, die auch die psychischen Belastungen mit einbezieht. Folgende Fragestellungen müssen daher bei einer Gefährdungsbeurteilung beantwortet werden:

- Welche Belastungen (auch psychische) sind am Arbeitsplatz oder im Arbeitsprozess vorhanden?
- Ist dadurch der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin krank geworden?
Falls, ja: Was können wir gemeinsam tun, um dies abzustellen?

Im Rahmen der Beurteilung wird großer Wert auf eine Unterweisung gelegt, die im Dialog durchgeführt wurde. Eine präzise Dokumentation (z.B. Anforderungen des Arbeitsplatzes, Fähigkeitsprofil der/des Betroffenen, usw.) sollte selbstverständlich sein. Leider führt jedoch ein großer Anteil der Betriebe und Behörden keine einzige Gefährdungsbeurteilung durch. Damit verzichten Betriebs- und Personalräte auf ihre verbrieften Mitbestimmungsrechte² bei der Gefährdungsbeurteilung, was die folgende Anfrage belegt.

Kleine Anfrage "Aufsichtstätigkeit beim Arbeitsschutz" der Fraktion der Grünen im Deutschen Bundestag:

Antwort und Frage, in wie vielen Betrieben eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird:

Wir fragten nach, wie viele Betriebe diesbezüglich ihrer Pflicht, Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, nachkommen. In der Antwort muss die Bundesregierung zugeben, dass das Vorliegen von Gefährdungsbeurteilungen bei Besichtigungen nicht einmal statistisch erfasst wird. Die Bundesregierung verweist lediglich auf eine Befragung von 6.500 Arbeitgebern im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Das Ergebnis ist erschreckend. Nur 52 Prozent der Betriebe – über alle Größenklassen hinweg – haben eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, wobei lediglich 20 Prozent der befragten Betriebe psychische Belastungen dabei überhaupt einbezogen haben. Hier besteht ein beträchtliches Durchführungsdefizit. Das Arbeitsschutzgesetz wird in großem Maß missachtet, aber die Bundesregierung sieht keinen Handlungsbedarf.

Die Bundesregierung muss für gute und verlässliche Rahmenbedingungen sorgen, damit zukünftig Arbeitsplätze alters- und altersgerecht gestaltet werden. Notwendig sind gute Arbeitsbedingungen, die dem jeweiligen Alter der Beschäftigten angemessen sind und perspektivisch das gesamte Arbeitsleben eines Menschen im Blickfeld haben. Dazu muss der

² Siehe BAG-Urteil vom 08. Juni 2004 - 1 ABR 4/03 und 1 ABR 13/03

präventive und ganzheitliche Ansatz des Arbeitsschutzes konkretisiert und vor allem der bestehende Arbeitsschutz verbindlich durchgesetzt werden. Diesem Anspruch wird die Bundesregierung aber nicht gerecht.³

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gehört mit zu den wichtigsten Tätigkeitsfeldern der Interessenvertretungen. Nicht nur das frühzeitige Erkennen von Problemen oder Konflikten, die ein Arbeitsverhältnis gefährden können, sondern das abgestimmte, systematische und transparente Vorgehen im Einzelfall stellt eine Herausforderung dar. Wir alle sind aufgerufen, sorgsam mit den uns verantworteten Menschen umzugehen. Denn nicht die Ausgliederung, sondern Kümmern, Betreuung und die Lösung der Probleme stehen im Mittelpunkt.

Viele Betriebe und Behörden haben in den vergangenen Jahren bewiesen: Je früher man den BEM-Prozess beginnt, desto größer sind die Chancen auf Erhalt der Gesundheit. Kurz: Mit BEM kann die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit aller Beschäftigten vom Berufseinstieg bis zur Rente gewährleistet werden.

Weitere Quellen:

Eine Muster-Betriebsvereinbarung zum BEM

<http://weinschenk.de/bem/downloads/muster-bv-bem17-05-2012.pdf>

IG Metall: Musterbetriebsvereinbarung zum BEM

http://www.ergo-online.de/html/service/download_area/PDF_Instrumente-BV_BEM.pdf

Beim BEM profitieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber - Rückkehrgespräch als Basis für die Wiedereingliederung. Erstellt von Dr. Bernd Bitzer und Ronald Weinschenk

<http://weinschenk.de/bem/downloads/sozialrechtpraxis.pdf>

Hans Böckler-Stiftung: Handlungsleitfaden für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement

http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_199.pdf

Tipps vom Sozialverband VdK zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

<http://www.vdk.de/kv-lippe-detmold/ID120620>

³ Quelle: https://www.gruene-bundestag.de/themen/arbeit/arbeitsschutz-wird-stark-vernachlaessigt_ID_4384959.html