

Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 20/2011 –

09.12.2011

Unterstützung von BEM und stufenweiser Wiedereingliederung durch Sozialleistungsträger – Erfahrungen des Integrationsamtes

von Petra Friedrich, Regionalmanagerin beim Integrationsamt des LWV Hessen

Prävention kann am besten wirken, wenn sie systematisch wahrgenommen wird und individuell auf die Gesundheitsgefährdung ausgerichtet ist. Eine innovative und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, die darauf hinwirkt, krankheitsbedingte Kündigungen zu vermeiden, kann jedoch nicht per Gesetz verordnet werden.

Bereits seit dem 1. Juli 2001 ist die Prävention im SGB IX verankert. Ab dem 1. Mai 2004 gibt es als gesetzliche Grundlage für die Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter den § 84 Abs. 2 SGB IX, wonach Arbeitgeber verpflichtet sind, denjenigen Beschäftigten (unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung) ein BEM anzubieten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen am Stück oder wiederholt arbeitsunfähig sind.¹

I. These der Autorin

Die Aufgaben, aber auch die Angebote der Integrationsämter erschöpfen sich nicht in der Versagung oder Erteilung der Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Beschäftigter.

II. Grundvoraussetzungen für ein Gelingen des BEM

Als Grundprinzipien des BEM sind „Freiwilligkeit“ und „Vertraulichkeit“ zu nennen. Es muss deutlich werden, dass das BEM ein Klärungsprozess ist und damit etwas anderes als das frühere Krankentrückgespräch, dem ein gewisses Angstpotential innewohnt. Dieser Klärungsprozess setzt jedoch voraus, dass beide Seiten motiviert sind und zwischen ihnen ein **Vertrauensverhältnis** besteht. Dieses wird entscheidend geprägt durch das Betriebsklima und den gelebten Führungsstil.

¹ Bei dem vorliegenden Beitrag handelt es sich um einen Vortrag, den Petra Friedrich auf einem Kolloquium der DVfR zum Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement und stufenweise Wiedereingliederung“ am 16.06.2011 in Kassel gehalten hat.

III. Positive Wirkungen des BEM aus Sicht des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers

Aus Arbeitgebersicht dient die Durchführung eines BEM natürlich zunächst der Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung. Gleichzeitig lassen sich mit der Durchführung des BEM jedoch auch Kosten vermeiden: bei einem niedrigen Krankenstand sinken die Lohnfortzahlungskosten und die Kosten für Vertretungskräfte. Die Mitarbeiter sind zufriedener und motivierter, bereits hierdurch verbessert sich das Betriebsklima. Auch gelingt es mit dem BEM häufig Kündigungen ganz zu vermeiden. Gut eingearbeitete Beschäftigte bleiben dem Unternehmen erhalten. Dies ist in Zeiten des drohenden Fachkräftemangels ein ernstzunehmender Wettbewerbsvorteil. Wird ein Kündigungsverfahren dennoch nötig, so ist nach der Durchführung des BEM eine beschleunigte Entscheidung möglich. Der Arbeitgeber zeigt mit der Durchführung des BEM außerdem, dass er seine moralische und soziale Verantwortung seinen Beschäftigten gegenüber ernst nimmt, dies hat eine positive Außenwirkung und zieht qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Der Vorteil eines BEM für den Arbeitnehmer liegt zunächst in dem Erhalt seiner Arbeitskraft und seines Arbeitsplatzes. Er erhält weiter vollen Lohn statt Krankengeld und kann mit dem Arbeitsentgelt seine ökonomische Existenz sichern. Gleichzeitig bleibt er voll im Arbeitsleben und damit auch in seinem sozialen Umfeld integriert, Maßnahmen der beruflichen Entwicklung wie die Teilnahme an notwendigen Schulungsmaßnahmen bleiben möglich. Nicht zu unterschätzen ist auch die lebenssinnstiftende Wirkung von Arbeit. Der Arbeitnehmer erfährt auch weiterhin die Wertschätzung, die mit einer beruflichen Tätigkeit einhergeht.

Somit **profitieren beide Seiten** von der Durchführung eines BEM. Es hat sich außerdem gezeigt, dass das BEM dazu geeig-

net ist, Innovationspotential zu nutzen.

Bei größeren Firmen der Automobilbranche haben sich im Rahmen des BEM neue Projektideen entwickelt. Durch diese erhält das Arbeitsverhältnis während der Arbeitsunfähigkeit einen neuen Inhalt. Als Beispiel seien hier das Projekt „Work to Work“ (Wiedereingliederung in einer speziellen Abteilung zur Stabilisierung, einhergehend mit der Erprobung von Einsatzmöglichkeiten) und der vorübergehende Einsatz von Mitarbeitern aus dem Fertigungsbereich in der Verwaltung (z. B. nach einem Beinbruch, einer Operation mit längerer Rekonvaleszenzzeit u. a.) genannt.

IV. Die Rolle des Integrationsamtes nach § 84 SGB IX

Die Prävention nach § 84 Abs. 1 SGB IX hat sich zu einer wichtigen Aufgabe des Integrationsamtes entwickelt. Es sollen daher im Folgenden einige Daten und Fakten aus der Arbeit des Integrationsamtes des Landeswohlfahrtsverbandes (LWV) Hessen aufgezeigt werden. Vorausgeschickt sei hier, dass die Schwierigkeiten, die in diesem Bereich auftreten, meistens noch nicht den Charakter einer kündigungsbegründenden Problemstellung haben. Eine Prävention in einem „kündigungsreifen Arbeitsverhältnis“ wäre auch sinnentleert.

Vergleicht man die **Anzahl der Präventionsfälle** in den Jahren von 2002 bis 2010, wobei unter dem Oberbegriff „Prävention“ sowohl Fälle der Prävention nach § 84 Abs. 1 als auch des BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX einfließen, so stellt man zunächst fest, dass sich die Anzahl der Präventionen von 2004 zu 2005 annähernd verdoppelt hat. Ursache hierfür ist die Implementierung des BEM zum 1. Mai 2004. Insgesamt erhöhte sich die Zahl der neuen Fälle sogar noch eindrucksvoller: Waren im Jahr 2002 noch 86 Präventionsfälle zu verzeichnen, so waren es im Jahr 2010 1151 Fälle. Sieht man

sich die Präventionsfälle einmal nach den Gründen an, die für die Prävention nach § 84 SGB IX im Jahr 2010 ausschlaggebend waren, zeigt sich, dass 87,1 Prozent der 1151 Fälle personenbedingt, 9,2 Prozent betriebsbedingt und nur 3,7 Prozent verhaltensbedingt waren.

Betrachtet man die 709 abgeschlossenen Präventionsverfahren des Jahres 2010 unter dem Ergebnisaspekt, so erkennt man, dass in 65 Prozent der Fälle nach einem Beratungsgespräch keine weiteren Maßnahmen erfolgten. In 16,8 Prozent der Fälle waren weitere Leistungen erforderlich. Erfreulich ist, dass nur in 15,8 Prozent der Verfahren einer Kündigung zugestimmt werden musste, das Präventionsverfahren mithin in einer Kündigung mündete.

Dies entspricht auch dem gesetzlichen Ziel des BEM: Im BEM wird dem Arbeitgeber gesetzlich aufgegeben zu klären, ob und wie das Ziel der Beschäftigungsfähigkeit in jedem Einzelfall zu erreichen ist.

V. Aspekte des Kündigungsschutzes

Die Durchführung des BEM ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung einer personenbedingten Kündigung, die auf behinderungs- oder krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützt wird. Die unterlassene Durchführung bleibt jedoch nicht folgenlos (Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im Kündigungsschutz/im Klärungsverfahren milderer Mittel z. B. Umgestaltung Arbeitsplatz). Der Arbeitgeber darf sich durch sein gesetzwidriges Verhalten für den Kündigungsschutzprozess keine darlegungs- und beweisrechtlichen Vorteile verschaffen. Der Arbeitgeber, der ein BEM nicht, verspätet oder unzureichend durchführt, muss deshalb vortragen und beweisen, dass auch eine ordnungsgemäße Durchführung nicht zum Erfolg geführt hätte, das heißt darlegungs- und beweispflichtig hierfür ist der Arbeitgeber.

Für eine soziale Rechtfertigung einer Kündigung müssen danach ohne verbleibende Zweifel folgende Möglichkeiten ausgeschlossen werden:

1. der weitere Einsatz auf dem bisher innegehabten Arbeitsplatz
2. eine leidensgerechte oder behinderungsgerechte Anpassung oder Umgestaltung
3. der Einsatz auf einem alternativen anderen Arbeitsplatz auch bei geänderter Tätigkeit (ggf. ist i. R. des Direktionsrechtes ein Arbeitsplatz freizumachen)
4. die Entdeckung von Beschäftigungsmöglichkeiten bei rechtzeitiger und vollständiger Erfüllung der Pflichten aus § 84 Abs. 2 SGB IX als Konkretisierung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit
5. unter Umständen auch eine Umschulung

Nach § 85 ff. SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Das Integrationsamt wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Die Zumutbarkeit begrenzt hier diesen Anspruch. Insofern kommt dem Integrationsamt im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens im Kündigungsschutz beispielsweise die Aufgabe zu, eine pauschale Behauptung des Arbeitgebers es gäbe keinen Arbeitsplatz, zu überprüfen. Allerdings hat hier der schwerbehinderte Mensch die Verpflichtung zur Mitwirkung, indem er Änderungsmöglichkei-

ten bzw. einen anderen Arbeitsplatz konkret benennen muss.

VI. Die Rolle des Integrationsamtes im Zusammenhang mit dem BEM

Der „Aufklärungsauftrag des Integrationsamtes“ nach § 102 Abs. 2, S. 6 SGB IX umfasst auch die Information über das BEM. Generell ist die Einbindung des Integrationsamtes im Präventionsverfahren eine gute Gelegenheit mit dem Arbeitgeber ins Gespräch zu kommen zu einem Zeitpunkt, zu dem dieser noch nicht die Kündigung als einzigen Ausweg formuliert. Unsere Aufgabe besteht hierbei nicht in der konkreten Einführung bzw. Durchführung des „Verfahrens BEM“ in den Betrieben oder Dienststellen. Das Verfahren selbst liegt ausschließlich im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Durch uns werden gegebenenfalls Leistungen für den konkreten Einzelfall als begleitende Hilfe im Arbeitsleben gewährt.

Die Schulungen des Integrationsamtes zum Thema BEM werden gut besucht. Als ideale Basis für die Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen zum BEM hat es sich bewährt, diese Kurse mit dem kompletten Integrationsteam (Schwerbehindertenvertretung, Arbeitgeber-Beauftragter und Betriebs- bzw. Personalrat) zu absolvieren (gleicher Wissensstand). Weitere Infos gibt es unter: <http://www.integrationsamt-hessen.de> (Stichwort „Kurse“).

VII. Angebote des Integrationsamtes im Rahmen der Prävention bzw. des BEM

Wie unterstützt nun das Integrationsamt des LWV Hessen die Durchführung von Prävention und BEM? Zunächst bieten wir allgemein Schulungsangebote an, insbesondere jedoch zum Thema „Integrationsvereinbarung“. Wir stellen Beratungsschecklisten und

Broschüren zur Verfügung und vermitteln die Unterstützung durch den Integrationsfachdienst. Außerdem sehen wir es als unsere Aufgabe an, besonders gelungene BEM-Vereinbarungen zu prämiieren, also Best-Practice-Beispiele aufzuzeigen. Dies gibt es in Hessen derzeit nicht.

In der betrieblichen Arbeit erfordern Prävention und BEM einen verstärkten Einsatz des betrieblichen Helferteams. Leider stehen diesen nicht immer die notwendigen Zeitkontingente zur Verfügung um kreative Lösungen zu entwickeln.

Durch die Diskussion um die Einführung von BEM und entsprechenden Betriebsvereinbarungen sind die Aktivitäten zum Abschluss von Integrationsvereinbarungen spärlicher geworden. Idealerweise ergänzen sich beide Vereinbarungen zu einem für alle verbindlichen Regelwerk, denn die Integrationsvereinbarung schafft Transparenz für die Suche nach geeigneten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten.

Für größere Betriebe sind die Festschreibung klarer Regelungen und der Aufbau von geeigneten Strukturen vielfach bereits gelebte Praxis. Kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) haben größere Schwierigkeiten diese zusätzlichen Erfordernisse mit den vorhandenen Ressourcen zu verwirklichen. Dies zeigt sich in der Praxis immer wieder. Sehr oft wenden sich verunsicherte schwerbehinderte Menschen während längerer Erkrankungszeiten an das Integrationsamt, weil der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebsrat nicht über die Möglichkeiten des § 84 SGB IX informiert sind oder es eine betriebliche Interessenvertretung gar nicht gibt. Wir versuchen dann an den Arbeitgeber heranzutreten und auf die Einleitung der Prävention bzw. des BEM hinzuwirken. Es kommt auch vor, dass Betriebsärzte nicht umfassend über das BEM informiert sind. Die Regelungen des Sozialdatenschutzes sind zu beachten, dürfen jedoch nicht zu einer unüberwindbaren Hürde

werden.

Für die Zukunft wäre es wünschenswert, die Informationen über die Strukturen und Chancen eines BEM zu optimieren, Träger von Leistungen besser zu verzahnen (Lotsen) und gegebenenfalls für KMU (Kleine und mittlere Unternehmen) eine vereinfachte Zugangsmöglichkeit für die Umsetzung des BEM zu schaffen sowie das Thema Integrationsvereinbarung parallel zur Betriebsvereinbarung BEM zu unterstützen.

VIII. Wünsche für die Zukunft

Auch wenn im Bereich des BEM schon einiges erreicht wurde, sind doch Verbesserungen an dem bestehenden System möglich und notwendig. Hier sei zum einen darauf hingewiesen, dass eine Präventionsmaßnahme oder ein BEM nur dann gelingen können, wenn auch bei den betrieblichen Akteuren ausreichende Zeitkontingente für die Bearbeitung von Einzelfällen des BEM und der Prävention zur Verfügung stehen. Das gleiche gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes.

Des Weiteren wäre eine Einrichtung von besonderen Arbeitsplätzen zur Wiedereingliederung in den Betrieben sinnvoll. Dies erfordert unter Umständen jedoch eine besondere staatliche Förderung dieser, um hier eine Win-Win-Situation zu erreichen. Im Alltag muss in vielen Fällen noch an der Vernetzung der verschiedenen Akteure und Träger gearbeitet werden. Auch sollten die Themen „Integrationsvereinbarung“ und „Anforderungsprofile“ wieder verstärkt aufgegriffen werden. Ein weiteres Handlungsfeld ist sicherlich die Sensibilisierung von Betriebsärzten. Hier sind die Möglichkeiten, die ein BEM bietet, in zu vielen Fällen noch nicht hinreichend bekannt, was uns zu einem weiteren Themenfeld führt: Es ist weiterhin erforderlich, mit „Best Practice“ Beispielen für das BEM zu werben.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.
