

– Fachbeitrag D30-2018 –

17.08.2018

Tagungsbericht Fachtagung „Mit Vertrauen stark – BEM“¹ **Teil 1: BEM aktuell in Recht und Praxis**

Von M.A. Susanne Kaufmann, Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.

I. Einleitung

Am 22. März 2018 veranstaltete die Projektgruppe RE-BEM ihre Abschlussveranstaltung in Form der Fachtagung „Mit Vertrauen stark – BEM“ im Gewerkschaftshaus Hamburg. Der Teilnehmerkreis setzte sich aus Interessenvertretungen, Praktikern des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), Vertretungen der Sozialversicherungsträger und Berufsgenossenschaften sowie Interessierten aus Wissenschaft und Forschung zusammen.

Thematisch stand die praktische Umsetzung des BEM im Mittelpunkt der Veranstaltung, die mit der Präsentation der Ergebnisse des Projektes RE-BEM sowie den betrieblichen Beispielen in den Themenwerkstätten diskutiert wurde. Ein Fachvortrag zu den rechtlichen Regelungen veranschaulichte die Rahmenbedingungen für die BEM Praxis im Betrieb anhand aktueller Urteile. Mit der Vorstellung der Kooperation von Deutscher Gesetzlicher Unfallversicherung (DGUV) und Deutscher Rentenversicherung (DRV) knüpfte das Leistungsangebot der Sozialversicherungen thematisch an die betriebliche Umsetzung des BEM an. In einer abschließenden Podiumsdiskussion wurden aufbauend auf die Ergebnisse der Themenwerkstätten derzeitige sowie zukünftige Entwicklungen rund um das Thema BEM in der betrieblichen Praxis diskutiert. Mit einem zusammenfassenden Vortrag und einem Blick in die zukünftigen Entwicklungen des BEM endete die Fachtagung. Die Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Themenwerkstätten, die Podiumsdiskussion und der Abschluss der Veranstaltung werden im zweiten Teil des Tagungsberichts ausgeführt. Moderiert wurden die Veranstaltung und die Podiumsdiskussion von Burkhard Plemper (freiberuflicher Journalist).

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D30-2018 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Kaufmann: Tagungsbericht Fachtagung „Mit Vertrauen stark – BEM“ – Teil 1: BEM aktuell in Recht und Praxis; Beitrag D30-2018 unter www.reha-recht.de; 17.08.2018.

II. Begrüßung und Einführung

In seinem Grußwort nahm Dr. Sandro Blanke (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin) Bezug auf die Bedeutung des betrieblichen Eingliederungsmanagements als Unterstützung der beruflichen Wiedereingliederung der Betroffenen. Vor allem die bisher nur unzureichende Verbreitung der betrieblichen Praxis des BEM in kleinen und mittelgroßen Betrieben ist noch immer ein aktuelles Thema. Das BEM gemäß § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch 9 (SGB IX) bietet auch für diese Gruppe geeignete Möglichkeiten zur bedarfsgerechten Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. In diesem Zusammenhang kamen verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote, wie die Aktivitäten der Projektgruppe Betriebliches Eingliederungsmanagement der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) und die im Verlauf der Veranstaltung vorgestellte Kooperation der DGUV und DRV, zur Sprache.

III. „Nichts weniger als ein Perspektivwechsel“

Christine Zumbeck (Projektleitung RE-BEM, DGB Bildungswerk) präsentierte die Ergebnisse der vom BMAS in Auftrag gegebenen Studie RE-BEM. Unter dem Titel „Nichts weniger als ein Perspektivwechsel“ stellte sie zunächst die bereits veröffentlichten quantitativen Ergebnisse der Sekundäranalyse sowie der durchgeführten Online-Befragung vor. Bedeutende Kennzahlen, die in der Praxisphase des Projekts als entscheidende Faktoren einfließen, waren die Betriebsgrößen, die Beteiligung und Einbindung von betrieblichen Interessenvertretungen sowie die Informationen, inwieweit bereits ein BEM im Betrieb ein- oder durchgeführt wurde. An der durchgeführten Online-Befragung beteiligten sich mit großer Mehrheit betriebliche Interessenvertreter*innen, wie Betriebs- und Personalräte, aber auch Schwerbehindertenvertretungen (SBV).² Ihnen kommt eine entscheidende Bedeutung bei der Ein- und Durchführung eines BEM im Betrieb zu.³ Da sie überwiegend in großen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten angesiedelt sind, wurde in der Auswahl der Umsetzungsbetriebe für die Praxisphase vermehrt beachtet, kleine und mittelgroße Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten einzubeziehen. Auch die aus der Sekundäranalyse abgeleiteten Handlungsideen flossen in die praktische Umsetzung in den Betrieben ein.

² Richter, Regina; Horak, Peter R. (2017): Projekt RE-BEM Dokumentation. Die wissenschaftlichen Ergebnisse. Teil 3: Unterstützende Ressourcen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Abschlussbericht zur begleitenden Online-Umfahrt 2016. Hg. v. DGB Bildungswerk BUND e.V. Institut für Personalentwicklung und Coaching ipeco Hamburg. Online verfügbar unter http://www.re-bem.de/wp-content/uploads/2017/02/Dokumentation_Studie_RE-BEM.pdf, zuletzt abgerufen am 15.08.2018.

³ Gödecker-Geenen, Norbert; Keck, Thomas; Knoche, Karsten; Koch, Bernhard; Koletzko, Wilfried; Kröger, Christoph et al. (2013): Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – eine Bestandsaufnahme. Hg. v. Initiative Gesundheit und Arbeit (iga). Berlin (iga-Report 24). Online verfügbar unter https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_24_Betriebliches_Eingliederungsmanagement.pdf, zuletzt abgerufen am 15.08.2018.

Für die praktische Umsetzung des Projekts RE-BEM wurden insgesamt zehn Betriebe ausgewählt, von denen mit der Unterstützung des RE-BEM-Teams bis zum Projektabschluss acht ein BEM realisieren konnten. Die im Vorfeld ausgearbeitete Grundstruktur zur Einführung und Umsetzung des BEM konnte in allen Betrieben – wenn auch in individuell angepasster Form – erfolgreich angewendet werden.⁴ Während der jeweils dreitägigen Umsetzungsphase war es das Ziel des Projektteams, ein innerbetriebliches BEM-Netz auf bereits bestehende Strukturen aufzubauen.

Mithilfe eines Feedbackfragebogens konnten die Betriebe ein abschließendes Resümee zur Einführung des BEM in ihrem Betrieb abgeben sowie die angewendeten Strategien reflektieren und bewerten. Die Nachhaltigkeit des im Rahmen dieses Projekts eingeführten BEM in den einzelnen Betrieben lässt sich durch die Evaluation der Praxisbeispiele nur grob einschätzen. Die langfristige Anwendung und Wirkung des BEM kann auf dieser Grundlage jedoch nicht nachgewiesen werden.

Folgende Schlussfolgerung konnten aus den Ergebnissen der empirischen Untersuchung, ergänzt durch die betrieblichen Praxisbeispiele, gezogen werden: Im Vordergrund steht der Perspektivwechsel. Das BEM dürfe nicht nur als Pflicht des Arbeitgebers gesehen und festgeschrieben werden, sondern muss gleichzeitig den Arbeitnehmern bzw. den BEM-Berechtigten ermöglichen, ihren Anspruch auf das BEM aktiv und ungehindert einfordern zu können. Auch rechtliche Folgen für den Arbeitgeber im Falle einer Nichtbeachtung müssten hier mit bedacht werden. Insgesamt zeigte das Projekt RE-BEM, dass der Anspruch auf ein BEM für Betroffene deutlicher hervorgehoben werden müsse als es bisher der Fall sei.

IV. Alles was Recht ist – die aktuelle Rechtsprechung zum BEM auf einen Blick

Dr. Ulrich Faber (Fachanwalt für Arbeitsrecht) stellte in seinem Fachvortrag die aktuelle Rechtsprechung zum BEM dar. Das frühzeitige Erkennen und Klären möglicher Maßnahmen der Prävention und Wiedereingliederung ist das zentrale Ziel des BEM, mit dem ein Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft gesichert werden soll. Damit geht auch der charakteristisch-organisierte Suchprozess einher. In ihm spiegelt sich das Ziel aller BEM-Akteure wieder: Das Finden von Lösungen, die auf die Bedürfnisse der Betroffenen und der Betriebe individuell angepasst sind.⁵ Das Ergebnis des Suchprozesses soll der Erhalt oder die Schaffung eines leidens- bzw. behinderungsgerechten Arbeitsplatzes sein, sodass eine zukünftige Arbeitsunfähigkeit vermieden und eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann. Das aktuelle BEM weist insgesamt eine massive

⁴ Nachzulesen in Danigel, Cornelia (2018): Betriebliches Eingliederungsmanagement. Ein Handlungsleitfaden, 3. erweiterte und überarbeitete Auflage, 2018. In Mitbestimmungspraxis Nr. 12, März 2018. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2018_12.pdf, zuletzt abgerufen am 15.08.2018.

⁵ Kohte DB 2008, 582, 582 (BAG 10.12.2009 – 2 AZR 400/08).

Modifizierung der Kündigungsfähigkeit des Arbeitgebers auf, was verglichen mit der vorherigen rechtlichen Grundlage zu einer höheren Lösungsorientierung seitens des Arbeitgebers führt.

An den kurzen Einblick in das Kollektiv- und Individualrecht schlossen sich die rechtlichen Anforderungen an ein ordnungsgemäßes BEM an. Die Durchführung wird in zwei Phasen gegliedert. In der ersten Phase geht es um die Pflicht des Arbeitgebers, Berechtigte zum BEM Gespräch zu laden.

Die Initiativlast zum Einholen der Zustimmung des Betroffenen und somit zum ersten Schritt des BEM-Verfahrens liegt nach wie vor beim Arbeitgeber. Auch nach der Ablehnung eines BEM Gesprächs besteht weiterhin die Angebotspflicht, sobald eine erneute Arbeitsunfähigkeit von sechs Wochen innerhalb eines Kalenderjahres eintritt. Verbesserungsvorschläge der derzeitigen rechtlichen Grundlage zielen auf den Einbezug der betrieblichen Interessenvertretungen ab. Eine Information an SBV, Betriebs- oder Personalrat, sobald eine Arbeitsunfähigkeit von sechs Wochen vorliegt, könnte hier unterstützend wirken, bspw. in Form einer schriftlichen Belehrung über die Ziele und verwendeten Daten im Rahmen eines BEM-Verfahrens.

Im Mittelpunkt der zweiten Phase steht das BEM-Gespräch als ein sachorientiertes und faires Gespräch. Die Bedeutung des Gesprächs als Instrument der betrieblichen Prävention ist hier besonders herauszustellen.⁶ Ihre Realisierung im Sinne eines entsprechend zu gestaltenden Arbeitsverhältnisses liegt in der Pflicht des Arbeitgebers. Das BEM-Gespräch gilt nicht als ein besonders geschützter Raum. Demzufolge bleiben unfaire und nicht sachorientierte Beiträge, wie Drohungen oder Einschüchterungen, nicht per se folgenlos und können sanktioniert werden⁷. Vor allem im Fall psychischer Erkrankungen ist die Aufbereitung und Klärung der tatsächlichen Umstände wichtig.⁸ Die Professionalisierung der BEM-Akteure ist ein weiterer Punkt, der an dieser Stelle von hoher Relevanz ist. Bislang bewährte Strukturen bieten Orientierung für die Durchführung und Koordinierung des Suchprozesses. Die Bildung eines paritätisch besetzten BEM-Teams, einschließlich Interessenvertretungen und anderen Betriebsparteien, ggf. unterstützt durch Spezialisten, wie Disability Manager oder Integrationsfachdienste, wird empfohlen.

Der letzte Punkt beschäftigte sich mit den im BEM relevanten neuen Grundlagen zum Daten- und Persönlichkeitsschutz. Um seinen Pflichten nach § 167 Abs. 2 SGB IX nachkommen zu können, ist es für den Arbeitgeber unerlässlich, Daten bspw. zu Fehlzeiten zu erheben. Dennoch sollten Zweck, Umfang und Verarbeitung dieser Daten per Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt sein. Im BEM bedarf jeder Schritt ebenso wie

⁶ Informationen zur Präventionskultur nachzulesen bei Liebsch: Tagungsbericht zum 35. Internationalen Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Teil 1: Präventionskultur und BEM; Beitrag D11-2018 unter www.reha-recht.de; 02.05.2018

⁷ Beispielhaft sei hier eine Kündigungsschutzklage nach Drohung im BEM-Gespräch erwähnt (BAG 29.06.2017 – 2 AZR 47/16)

⁸ BAG 29.06.2017 – 2 AZR 47/16

der Umgang mit personenbezogenen Daten der Zustimmung des Betroffenen. Als Empfehlung für Betriebe wäre eine „Gefährdungsbeurteilung für den Datenschutz“ sinnvoll.

V. Kooperationsmodell der DRV und DGUV

In einem gemeinsamen Vortrag stellten Karin Klopsch von der DRV und Dominik Heydweiller von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) die aus der Kooperation beider Institutionen entstandene Präventions- und BEM-Beratung vor. Der Schwerpunkt des Angebots liegt in der Zusammenarbeit in den Arbeitsbereichen Arbeitsschutz, Prävention und BEM, entsprechend der nationalen Präventionsstrategie der Sozialversicherungsträger. Die Zusammenarbeit der Institutionen kann in Einzelfällen auch auf die Krankenversicherung ausgeweitet werden.

Aufgrund der positiven Ergebnisse wurden im Dezember 2016 die zunächst als einjährige Modelle entstandenen Projekte um ein weiteres Jahr verlängert. Unter dem Motto „Starke Partner für gesundes Leben und Arbeiten“ ist es das Ziel des Vorhabens, eine feste Verankerung der Kooperation zu erwirken, die eine kompetente Beratung der Betriebe in die Praxis umsetzt.⁹ Die Zusammenarbeit gestaltet sich auf drei Ebenen. Die beschriebenen Modellprojekte – bundesweit und in abgewandelter Form in Berlin – bilden die erste Ebene der gemeinsamen Beratung von Betrieben. Auf der zweiten Ebene steht die Qualifizierung der Beschäftigten von Renten- und Unfallversicherung. Hier findet neben der fachlichen Qualifikation der Berater zu betrieblicher Prävention und BEM auch ein Kennenlernen des jeweils anderen Trägers, seiner Angebote und Leistungen statt, um eine Lotsenfunktion in der praktischen Beratung einnehmen und die Betriebe an den passenden Partner vermitteln zu können. Die dritte Ebene umfasst Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung mithilfe von Öffentlichkeitsarbeit.

Die auf der ersten Ebene entstandenen bundesweiten Projekte basieren auf der gemeinsamen Beratung in Zusammenarbeit mit der VR FinanzDienstLeistung GmbH. Der Fokus dieser Projekte liegt auf dem BEM, andere Präventionsangebote sind in der Beratung jedoch nicht ausgeschlossen. In einem ersten Gespräch mit der Geschäftsführung und der Personalabteilung (HR) werden die Angebote der beiden beteiligten Sozialversicherungsträger vorgestellt. In Vorbereitung des Projekts wurden in einem gemeinsamen Workshop von DRV und DGUV zunächst die Angebote mit dem Ziel abgestimmt, das Verständnis und die Vernetzung der Mitarbeiter im Bereich zu fördern. Mit dem Firmenservice „Gesunde Mitarbeiter“ platziert sich die DRV als Reha-Berater und berät zu verhältnispräventiven Maßnahmen. Hierzu gehören unter anderem die Durchführung des BEM, Präventionsleistungen, medizinische und berufliche Rehabilitation (MBOR)¹⁰

⁹ Klopsch, Karin; Heydweiller, Dominik (2018): Kooperation von DGUV und DRV zur gemeinsamen Präventions- und BEM-Beratung im Betrieb. Hamburg, 22. März 2018. Online verfügbar unter http://www.re-bem.de/wp-content/uploads/2018/04/Kooperation_von-DGUV_und_DRV.pdf, zuletzt abgerufen am 15.08.2018.

¹⁰ Praxisbeispiele zu MBOR nachzulesen bei Lang: MBOR – Medizinisch-beruflich orientierte Rehabilitation in der ambulanten orthopädischen Rehabilitation; Teil 2 – MBOR in der Praxis

oder der Aufbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Die VBG ist für den Bereich Gesundheitsförderung und -management sowie psychische Gefährdungsbeurteilung zuständig. Sie bietet bspw. Seminare zum Thema psychische Belastungen, Beratungen zur Ergonomie am Arbeitsplatz oder auch Struktur- und Einzelfallberatungen für BGM und BEM an. Die Beratung flankierend werden Handlungsleitfäden für die betriebliche Praxis der VBG und DRV bereitgestellt. Im an die Erstberatung anschließenden zweiten Gespräch mit Geschäftsführung und HR werden konkrete Bedarfe erörtert und für den Betrieb passende Angebote aus dem Repertoire beider Institutionen ausgewählt.

Die zweite Ebene umfasst die Qualifikation der Beschäftigten von Renten- und Unfallversicherungsträgern. Dazu sollen die einzelnen Beschäftigten vor allem mit den Strategien und Möglichkeiten des eigenen sowie jeweils anderen Trägers vertraut gemacht werden, um als Lotsen und Wegweiser Betriebe in der beruflichen Praxis beraten zu können. Wichtige Inhalte, die mit Blick auf den Kooperationsgedanken besonders relevant sind, konnten bereits aus den Modellprojekten abgeleitet werden.

Die letzte Ebene der Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung stellt bisher eine der größten Hürden für das Vorhaben da. Besonders kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) sind nur schwer über den Service der beiden Träger erreichbar.¹¹ Um diese Situation zu verbessern, ist eine Neuausrichtung der Projekte geplant, die Betriebe mit Blick auf moderne Arbeitsformen, wie bspw. das Crowdfunding, stärker in den Fokus nimmt.¹² Zusätzlich werden Strategien der Öffentlichkeitsarbeit – sowohl intern über die Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften, als auch extern über ein Argumentationspapier für Betriebe sowie öffentliche Auftritte auf Messen und Veranstaltungen – ausgebaut. Mit dem Ziel, die gemeinsame Präventions- und BEM-Beratung stärker in allen Betrieben bekannt zu machen, versucht die Kooperation einen steigenden Beratungsbedarf zu decken, der auch in den kommenden Jahren im betrieblichen wie im gesamtgesellschaftlichen Kontext weiter an Bedeutung zunehmen wird.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

am Beispiel des Zentrums für ambulante Rehabilitation (ZAR) Berlin; Forum E, Beitrag E9-2015 unter www.reha-recht.de; 14.10.2015

¹¹ Richter, Regina; Horak, Peter R. (2017): Projekt RE-BEM Dokumentation. Die wissenschaftlichen Ergebnisse. Teil 3: Unterstützende Ressourcen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Abschlussbericht zur begleitenden Online-Umfrage 2016. Hg. v. DGB Bildungswerk BUND e.V. Institut für Personalentwicklung und Coaching ipeco Hamburg. Online verfügbar unter http://www.re-bem.de/wp-content/uploads/2017/02/Dokumentation_Studie_RE-BEM.pdf, zuletzt abgerufen am 15.08.2018.

¹² Zu Herausforderungen neuer Arbeitsformen Liebsch: Tagungsbericht SBV Praxis-Forum – Arbeit 4.0 barrierefrei gestalten, Beitrag D7-2018 unter www.reha-recht.de; 13.03.2018