

BEM - Wiedereingliederung in kleine und mittlere Betriebe

Praxisleitfaden und Beispielfälle zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Bearbeitet von
Edeltrud Habib

1. Auflage 2014. Buch. 156 S. Kartoniert
ISBN 978 3 7663 6328 2
Format (B x L): 14,7 x 21 cm

Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen,
Mitbestimmung

Zu Inhaltsverzeichnis

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' is written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Kapitel 2

Überblick

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, erkrankten Beschäftigten (länger als sechs Wochen) ein BEM anzubieten. Mit dem BEM-Verfahren wird das Ziel verfolgt, die Beschäftigungsfähigkeit erkrankter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wiederherzustellen, dauerhaft zu sichern und dadurch den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden.

Das wichtigste Ziel im BEM ist, dass der Arbeitgeber sich ausnahmslos um alle erkrankten Beschäftigten kümmern muss. Kein Beschäftigter wird bei längerer Krankheit mehr im Regen stehen gelassen.

BEM ist ein neuer Begriff, den der Gesetzgeber erst mit der Novellierung des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) im Mai 2004 eingeführt hat. Bis zur Aufnahme des BEM in das Sozialgesetzbuch in 2001, war im Schwerbehindertenrecht verpflichtend nur für schwerbehinderte Menschen geregelt, dass sich der Arbeitgeber kümmern muss, wenn Schwierigkeiten im Arbeitsleben aufgetreten sind, nicht aber, wenn sie länger krank waren.

Zunächst war das Schwerbehindertengesetz von 1974, das »Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft« ein Meilenstein in der Entwicklung des Schwerbehindertenrechts. Es gründete jedoch immer noch auf den gesetzlichen Grundlagen von 1919. Es entsprach zwar bereits dem modernen Gedanken einer umfassenden Rehabilitation aller behinderten Menschen, unabhängig von der Ursache ihrer Behinderung und nicht mehr nur der der Kriegsversehrten, aber erst im Juli 2001, mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes und der Integration in das neu geschaffene Sozialgesetzbuch, gelang ein Paradigmenwechsel. Ziel des SGB IX ist die Förderung der Selbstbestimmung und der gleichberechtigten Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen. Das Gesetz stärkt die Rechte der Behinderten, fördert ihre Selbstbestimmung und stellt die Teilhabe in den Mittelpunkt. Mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement im § 84 Abs. 2 SGB IX gesetzlich geregelt.

1. Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Im Gegensatz zum Absatz 1 des Präventionsparagrafen (§ 84 SGB IX), der nur für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen gilt, erfasst der Absatz 2 alle Beschäftigte. Das ist das qualitativ Neue. Mit der Einführung des BEM reagierte der Gesetzgeber auf den weiter steigenden Altersdurchschnitt der berufstätigen Bevölkerung. Die gesundheitlichen Probleme nehmen zu und der Einsatz von gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf einen für sie geeigneten Arbeitsplatz wird immer wichtiger, um die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, die Teilhabe am Arbeitsleben, aber auch die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen zu sichern. Das Sozialgesetzbuch IX war zwar den Schwerbehindertenvertretungen bekannt, nicht aber den Interessenvertretungen. Welcher Betriebs- oder Personalrat schaut schon im Sozialgesetzbuch nach, ob es Regelungen für alle Beschäftigten enthält? Lange hielt sich auch die Aussage, das BEM sei nur für Schwerbehinderte anzuwenden, eben, weil es im Schwerbehindertenrecht verortet ist. Die Interessenvertretungen arbeiten mehrheitlich mit dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. dem Personalvertretungsgesetz oder bei kirchlichen Einrichtungen mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz. So wundert es nicht, dass lange Zeit der Präventionsparagraf einen Dornröschenschlaf hielt.

Heute sind viele Institutionen bemüht das BEM bekannt zu machen. So heißt es z. B. auf der Webseite des BAD, einem der größten Dienstleistungsanbieter zum Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:

»Von Arbeitsunfähigkeit betroffen sein kann jeder, egal ob jung oder alt, behindert oder nicht: ein Unfall, eine Erkrankung oder eine Krise kann zu längerem Ausfall führen. Mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) hat der Gesetzgeber den Unternehmen ein Instrument an die Hand gegeben, um wirtschaftlich und gleichzeitig fürsorglich im Interesse der Arbeitnehmer zu handeln. Doch dieses Instrument wird bei Weitem noch nicht ausgeschöpft, nicht zuletzt auch aus Unkenntnis, wie denn ein erfolgreiches Betriebliches Eingliederungsmanagement nachhaltig eingeführt werden kann.«²

Die Ziele des BEM sind:

- die Arbeitsfähigkeit erhalten,
- Arbeitsunfähigkeit überwinden,
- erneute Arbeitsunfähigkeit vorbeugen,
- den Arbeitsplatz erhalten.

² Vgl. <http://www.bad-gmbh.de/de/presse/pressemeldungen/meldung/artikel/willkommen-zurueck-im-unternehmen-mit-betrieblichem-eingliederungsmanagement-arbeitsunfaehigkeit.html>

2. BEM erschwert Kündigung aus Krankheitsgründen

Die gesetzliche Regelung zum BEM wurde zuerst in Großbetrieben angewandt, weil sie frühzeitig von Juristen des Arbeitgeberverbandes mit dem Ziel, Krankenstände zu reduzieren, über das BEM informiert wurden. Gleichzeitig erhielten sie die Information, dass eine krankheitsbedingte Kündigung nicht mehr so leicht durchzusetzen ist, wenn dem Berechtigten³ vor der Kündigung kein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wurde.

Vorher war es nicht schwierig eine krankheitsbedingte Kündigung auszusprechen, oft schon nach mehreren Wochen Krankenzzeit. Dazu brauchte es nur eine schlechte Gesundheitsprognose. Besonders von krankheitsbedingten Kündigungen betroffen waren Beschäftigte, die noch nicht so lange im Betrieb waren.

Krankheitsbedingte Kündigungen werden durch das BEM erschwert, denn der Arbeitgeber hat sich um lang erkrankte Beschäftigte zu kümmern. Bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung muss der Arbeitgeber darlegen, was er alles getan hat, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Im § 84 Abs. 2 SGB IX haben die Interessenvertretungen ein Mitsprache- und Überwachungsrecht und sind somit in der Verpflichtung darüber zu wachen, dass das Gesetz zu Gunsten der Beschäftigten Anwendung findet. Sie haben das Recht die Zustimmung zur Kündigung zu verweigern, wenn der Arbeitgeber keine ausreichenden Maßnahmen zum Erhalt des Arbeitsplatzes getroffen hat. Sie stimmen einer Kündigung nicht zu, wenn nicht zuvor ein BEM durchgeführt worden ist.

3. Der § 84 SGB IX (Prävention) im Wortlaut

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und

³ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die weibliche Form im folgenden Text verzichtet.

das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.