



48

TIPPS

für den Arbeitsplatz

Eingliedern, nicht ausmustern!

Weil krankheitsbedingte Kündigungen inflationär zunahmen, zog der Gesetzgeber – nicht zuletzt auf Drängen der Gewerkschaften – die Notbremse. Zur Abhilfe wurde 2004 das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) geschaffen. Es verpflichtet Arbeitgeber dazu, länger Erkrankte mit gezielten Hilfen einzugliedern, Arbeitsverhältnisse zu sichern und die Prävention zu fördern. Doch in den Betrieben klemmt es bei der Umsetzung. Bis heute sind ein Drittel aller Arbeitgeber-Kündigungen krankheitsbedingt.



INHALT

Seiten 2/3: Betriebliches Eingliederungsmanagement – eingliedern mit klaren Regeln

- Zur Bedeutung des BEM
- Die gesetzliche Regelung
- Langzeiterkrankungen

S. 4: Mitbestimmen und gestalten

- Sorgfalt mit Gesundheitsdaten
- Die Rechte des Betriebsrats
- BEM statt Fehlzeitengespräche

Seite 5: Betriebsbeispiele – BEM in der Praxis

- Wertschätzung der Beschäftigten
- Hilfen für Langzeiterkrankte
- Alle Standorte unter einem Hut

Seite 6: Externe Sachverständige

- Frühzeitig die besten Hilfen mobilisieren
- BEM maßschneidern, den Wildwuchs beenden

Seite 7: Die Chancen des Eingliederungsmanagements nutzen

- Interview mit Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Seite 8: Meldungen und Praxis

- Weg zur Betriebsvereinbarung
- Handlungshilfen und Seminare

Betriebliches Eingliederungsmanage

Man wird krank und kommt nicht rasch wieder auf die Beine. Oder es treten immer wieder Beschwerden auf, die Krankheitstage verursachen. Der Arbeitgeber aber fordert 100% Leistung für sein Geld. Lange oder häufige Erkrankungen werden zum Beschäftigungsrisiko, obwohl die Ursachen oft am Arbeitsplatz zu suchen sind.

Nach Schätzungen des DGB verlieren jährlich 500 000 Menschen ihren Job durch krankheitsbedingte Kündigungen. Besonders betroffen sind Ältere, die häufiger chronisch krank und länger arbeitsunfähig sind. Für diese Risikogruppe droht mit der Kündigung der soziale Abstieg, denn die Chancen auf berufliche Eingliederung sinken mit dem Alter. Diese Gruppe wird immer größer.

Kaum altersgerechte Arbeit

Die Betriebe bereiten sich kaum auf alternative Belegschaften vor, das bestätigt eine IG Metall-Umfrage: Mein Betrieb ist schlecht vorbereitet, das sagen 36% der Befragten; 12% geben an, er sei gar nicht vorbereitet; nur ein Drittel (33%) äußert, der Betrieb ist auf dem richtigen Weg und ergreift Maßnahmen; 20% wissen keine Antwort.

Zum Gestalten des demografischen Wandels sind präventive Verfahren und Strategien nötig. Denn immer noch ist die Arbeitswelt einseitig auf körperlichen und seelischen Verschleiß ausgerichtet: mit schlechter Ergonomie, Hetze, kurzen Arbeitstakten, Hitze, Staub, Dreck und Monotonie. Hinzu kommen mehr Schichtarbeit, Arbeitsverdichtung, und ständige Erreichbarkeit – das Tempo und die Gesundheitsrisiken steigen.

Arbeitsplatzerhalt im Fokus

Die Novelle des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) im Jahr 2004 zielt darauf ab, das Arbeitsplatzrisiko länger erkrankter Beschäftigter zu senken. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz BEM genannt (nach § 84 Abs. 2 SGB IX), ist eine Verfah-

renspflicht für Arbeitgeber: Sie müssen allen Beschäftigten ein BEM anbieten, die in zwölf Monaten wiederholt oder ununterbrochen mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Es geht um das Angebot von Hilfen zur Eingliederung, um Gesundheitsprävention mit Hilfe guter Arbeitsgestaltung und um Arbeitsplatzerhalt.

Den Betriebsrat muss der Arbeitgeber an jedem BEM-Einzelfall beteiligen; die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist dabei, wenn schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte betroffen sind.

BEM-Verfahren: Darum geht es!

Nach § 84 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber zu klären:

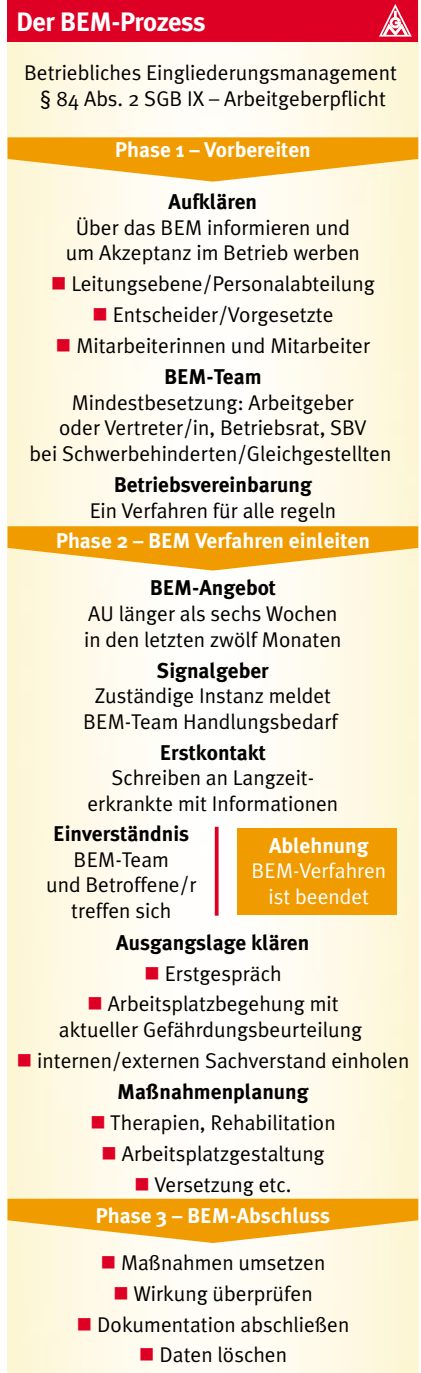
- ▶ Wie ist die Arbeitsunfähigkeit (AU) möglichst zu überwinden?
- ▶ Welche Leistungen/Hilfen beugen erneuter AU vor?
- ▶ Wie ist der Arbeitsplatz von Betroffenen auf Dauer zu sichern?

Hilfen zum Eingliedern – die IG Metall verfolgt diesen Ansatz schon lange: Betriebsräte und SBVen haben mit Verwaltungsstellen und Bezirken schon vor der gesetzlichen Regelung präventive Verfahren zur Integration länger Erkrankter entwickelt und praktiziert. Besonders große Unternehmen wurden in die Pflicht genommen. Der Gesetzgeber hat 2004 im SGB IX normiert, was sich in der Praxis bereits bewährt hatte.

Eingliedern nach allen Regeln der Kunst

Alles was hilft, einen durch lange Krankheit gefährdeten Arbeitsplatz zu sichern, wird im BEM mobilisiert. Das BEM ist ein Verfahren: Ein systematischer Suchprozess kommt in Gang, um arbeitsplatzbezogene Gesundheitsrisiken aufzudecken, Maßnahmen zur besseren Arbeitsgestaltung zu ergreifen und geeignete Leistungen/Hilfen aus dem

sozialen Sicherungssystem zu organisieren. Dabei ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz der ideale Hebel, die Defizite im Arbeitsschutz aufzudecken und Gesundheitsrisiken zu ermitteln. Denn im Zentrum des BEM stehen der Arbeitsplatz und die Ressourcen länger Erkrankter:



ment – eingliedern mit klaren Regeln

- ▶ Empfehlungen von Therapien und Rehabilitation
- ▶ Arbeitsplatzbegehung mit aktueller Gefährdungsbeurteilung
- ▶ arbeitsschutzrechtskonforme Arbeitsgestaltung
- ▶ individuelle Arbeitsplatzanpassung: Hebehilfen, Ergonomie etc.
- ▶ Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation
- ▶ Qualifizierung und Umschulung
- ▶ Versetzung an einen geeigneten Arbeitsplatz
- ▶ stufenweise Wiedereingliederung
- ▶ Wirkung der Maßnahmen prüfen.

Die »Mindestbesetzung« des BEM-Teams besteht aus der betroffenen Person, dem Arbeitgeber (Vertreter), dem Betriebsrat und – je nach Fall – der Schwerbehindertenvertretung.

Als betriebsinterne Stellen kommen z. B. die Arbeitsmedizin, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sucht-/Sozialberatung, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Vorgesetzte hinzu.

Auch externe Instanzen sind einzubinden, denn sie sind gesetzlich zur Unterstützung verpflichtet, wenn länger Erkrankte von Behinderung bedroht sind. Davon ist nach mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit in einem Jahr auszugehen. In Frage kommen: die gesetzliche Krankenversicherung, die Rentenversicherung, die Gemeinsame Servicestelle der Reha-Träger, das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst und die Arbeitsagentur. Sie bewilligen z. B. Reha-Leistungen und stehen den Betrieben mit Rat und Tat zur Verfügung. Bestehen Kooperationsverträge z. B. mit Krankenkassen, Kliniken und Therapiezentren, sind auch sie zu beteiligen.

Freiwillig und selbstbestimmt

Als individuelles Angebot an länger Erkrankte beruht das BEM auf zwei Prinzipien: auf Freiwilligkeit und Selbstbestimmung. Niemand darf zur BEM-Teilnahme gezwungen werden! Wer ablehnt, darf deshalb keine Nachteile erfahren!

Der BEM-Prozess wird Schritt für Schritt eng mit den Betroffenen abgestimmt. Sie sind jederzeit Frau oder Herr ihres Verfahrens, werden über ihre Rechte, die Ziele und den Ablauf informiert. Sie müssen auch detailliert darüber aufgeklärt werden, welche Daten im Verfahren erforderlich sein können und wie der Datenschutz geregelt ist (mehr auf S. 4). Bei jedem weiteren Schritt im Verfahren erteilen sie ihre Zustimmung, sonst geht es nicht weiter. Einer Freigabe von (Gesundheits-)Daten können sie widersprechen oder müssen – in jedem Einzelfall – schriftlich zustimmen.

Mehr Ältere, mehr Langzeiterkrankungen

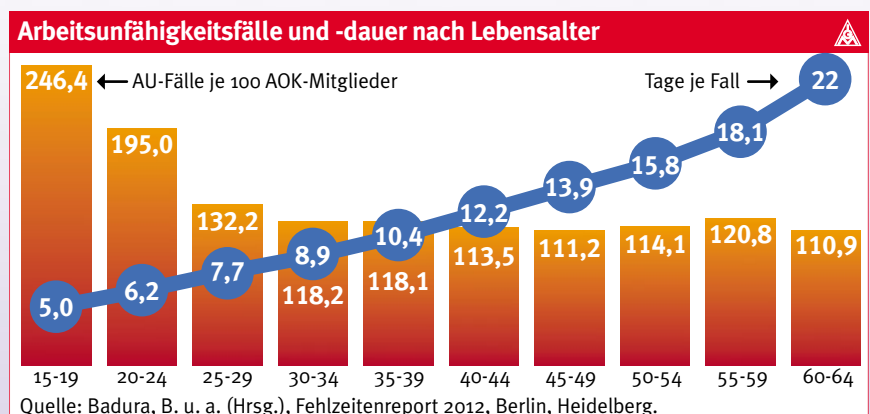
Krankheit, Arbeitslosigkeit, Frührente – diese Kette bedroht die Existenz, die Lebensqualität und erhöht das Armutsrisiko. Der demografische Wandel in der Arbeitswelt ist im Gange: Die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er/70er Jahre sind die stärkste Beschäftigtengruppe, der Altersschnitt in den Betrieben liegt verbreitet über 45 Jahre. Mehr als die Hälfte der gut 41 Mio. Erwerbstätigen sind über 40 Jahre alt.

Das Erkrankungsgeschehen der Älteren unterscheidet sich stark von dem der Jüngeren: Die Häufigkeit der Erkrankungen sinkt, aber die durchschnittliche Dauer steigt. Der Krankenstand der Jüngeren bis Mitte 20 liegt im Jahr durchschnittlich bei 3%, bei den Älteren bei 5% und höher. Langzeiterkrankungen verursachen fast 40% aller Fehltag.

Die meisten Fehltag gibt es im produzierenden Gewerbe. In den Branchen, die zum

Organisationsbereich der IG Metall gehören, sind die arbeitsbedingten Fehlzeiten besonders hoch.

organe und psychischen Störungen. In der Produktion kommt es immer noch oft zu Verletzungen, Vergiftungen und Unfällen.



Die Beschäftigten, die oft oder lange arbeitsunfähig sind, haben es in der Regel mit verschleißender, schlechter Arbeit zu tun. Sie leiden unter Muskel- und Skeletterkrankungen, Krankheiten der Atmungs-

Es verwundert nicht, dass nur 31% der Beschäftigten davon ausgehen, bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten zu können. So lautet das Ergebnis der IG Metall-Beschäftigtenumfrage vom Sommer 2013.

Mitbestimmen und gestalten

Strikter Datenschutz

Nicht nur beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gilt der Grundsatz der Datensparsamkeit. Nur das zum Erreichen der Präventionsziele Notwendige wird (geschützt) erhoben. Keinesfalls dürfen Daten für krankheitsbedingte Kündigungen missbraucht werden, das muss der Arbeitgeber sicherstellen. Auch deshalb sind BEM-Daten strikt getrennt von der Personalakte zu führen (vgl. BAG v. 12.9.2006 – 9 AZR 271/06). Die Zugriffsrechte sind auf wenige Berechtigte aus dem BEM-Team zu begrenzen. Die Betroffenen selbst haben jederzeit Einsichtsrecht in ihre Akte, das gilt auch für den Betriebsrat und (bei Beteiligung) die SBV.

Dem Betriebsrat (BR) sind die Namen der BEM-Fälle zeitnah bekannt zu machen; diese Mitteilung unterliegt nicht dem Datenschutz (BAG v. 7.2.2012 – 1 ABR 46/10), sondern ist für den BR die Grundlage zum Erfüllen seines gesetzlichen Überwachungsauftrags. Der Datenschutz im BEM wird detailliert am besten in einer Betriebsvereinbarung geregelt: Dazu gehört eine Aktenführung in geschützten Laufwerken, auf die Personalabteilungen oder Vorgesetzte keinen Zugriff haben! Das sichere Aufbewahren

von Papierakten ist ebenfalls zu gewährleisten (BEM-Büro, Verschluss in sicheren Schränken). BEM-Akten werden zeitlich befristet geführt: Nach 12 Monaten oder nach Abschluss des Verfahrens werden sie gelöscht, zuvor den Betroffenen (in Papierform) ausgehändigt.

Standards: Keine halben Sachen!

Die Messlatte für die BEM-Qualität liegt hoch: Während die Eingliederung nach leichter Erkrankung eher mühelos gelingt, hakt es in der Praxis, wenn Betroffene multiple Gesundheitsprobleme und Qualifikationsdefizite haben. Deshalb ist immer ein strukturiertes Einzelfallmanagement mit Hilfeplanung nötig, das die Konsultation aller möglichen Expertinnen und Experten einschließt (BAG v. 10.12.2009 – 2 AZR 400/08). Somit ist das BEM ein systematischer, rechtlich regulierter Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung künftiger Arbeitsunfähigkeiten ermittelt.

Alle betrieblichen Möglichkeiten, die im Gesetz definierten Stellen, Ämter und Personen werden dazu mobilisiert. Sie klären gemeinsam und ernsthaft mit den Betroffenen, wie

die Wiedereingliederung am besten gelingen kann – mit Therapien, Rehabilitation, Arbeitsplatzhilfen, Versetzung etc. Ohne das Ausschöpfen aller Ressourcen keine Kündigung!

Minimalistische BEM-Angebote, etwa nur ein (Erst-)Gespräch mit der langzeiterkrankten Person, täuschen das Erfüllen der Gesetzesnorm vor. Mit ihren Überwachungsrechten verhindern Betriebsräte Verstöße gegen die Qualitätsstandards. Das BAG betont den Anspruch auf den leistungsgerechten Arbeitsplatz.

Auch die stufenweise Wiedereingliederung nach ärztlichem Plan ist inzwischen Standard: Das BAG hat schwerbehinderten Betroffenen den Anspruch darauf zuerkannt (BAG v. 13.6.2006 – 9 AZR 229/05). Ein Landesarbeitsgericht hat dies inzwischen für alle BEM-Fälle bekräftigt (LAG Hamm v. 4.7.2011 – 8 Sa 726/11).



Mitbestimmungsrechte

Nach § 84, 2 SGB IX ist der BR am BEM beteiligt, um ein faires Verfahren zu überwachen. Dazu kann er auf umfassende Mitbestimmungs- und Initiativrechte zum Durchsetzen einer Verfahrensregel per Betriebsvereinbarung bauen (nach § 87 Abs. 1, Nr. 1, 6, 7 BetrVG), denn das BEM berührt sowohl die Ordnung des Betriebs (Bildung BEM-Team etc.) als auch Verhaltensregeln der Beschäftigten (Teilnahme am BEM, Informationsrechte); zudem besteht Mitbestimmung in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Datenschutzes. Im Streitfall kann der BR eine Einigungsstelle über BEM-Gestaltungsfragen durchsetzen (LArbG Nürnberg v. 16.1.2013 – 2 TaBV 6/12). Die BR-Rechte werden von den Mitwirkungsrechten der Schwerbehindertenvertretung flankiert (nach § 95 Abs. 2 und § 83 SGB IX).

Kleiner Unterschied, große Folgen

	Betriebliches Eingliederungsmanagement	Krankenrückkehr-/ Fehlzeitengespräch
Grundlage	§ 84 Abs. 2 SGB IX, gesetzliche Arbeitgeberpflicht	keine gesetzliche Verpflichtung, willkürlicher Akt des Arbeitgebers
Ziel	Präventionsverfahren: Arbeitsunfähigkeit (AU) überwinden, erneuter AU vorbeugen, Wiedereingliederung gestalten, Erhalt/Schaffung des leistungsgerechten Arbeitsplatzes	Soziale Kontrolle, Drohkulisse: Krankenstand senken, Anwesenheitsquote steigern, Druck auf Kranke, evtl. Vorbereitung krankheitsbedingter Kündigung
Steuerung	BEM-Team, Vertrauenspersonen	Personalabteilung, Vorgesetzte
Verfahren	Transparent nach strikten (Datenschutz-)Regeln, Daten unter Verschluss	undurchsichtig, Klima des Misstrauens, Protokolle in der Personalakte
Betroffene	freiwillige Teilnahme, Selbstbestimmung	Teilnahmepflicht, kein Einfluss auf Gesprächspartner und Verlauf

Wertschätzung der Beschäftigten

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) läuft mit einer Standort-Betriebsvereinbarung in Bremen seit drei Jahren rund. Bei 13 000 Beschäftigten kommen wir auf fast 10% BEM-Fälle im Jahr. Die Ursachen sind u. a. die Arbeitsbelastungen und das steigende Durchschnittsalter. Die Belegschaft



▲ Alfons Adam, Vertrauensperson, Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung der Daimler AG, Bremen

ist breit informiert und nimmt das BEM sehr gut an: Jeder Betroffene erhält ein Schreiben und eine Gesprächseinladung. Anfangs wünschten 80% der Beschäftigten ein Gespräch, jetzt sind es immer noch 60%. Für mich liegt das an der Wertschätzung, die so ein Gespräch vermittelt: Die Beschäftigten

fühlen sich anerkannt, jemand kümmert sich um sie. Die Kultur unserer Personalpolitik hat sich dadurch verbessert. Nicht jeder benötigt ein BEM, zwei Drittel der Fälle erledigen sich nach dem Erstkontakt, weil Beschwerden folgenlos abklingen; ein Drittel erhält ein BEM-Verfahren mit allem Drum und Dran: Arbeitsplatzbegehung, Beratung, Therapieangebote, Arbeitsgestaltungsmaßnahmen. Das bringt auch die Prävention nach vorne.

Hilfen für Langzeiterkrankte im Fokus

In unserem Unternehmen sind schwere Arbeitsbelastungen mit Hitze und Lärm alltäglich. Einerseits ist Eingliederungsbedarf vorhanden, andererseits sind die Versetzungsmöglichkeiten angesichts von nur 73 Beschäftigten begrenzt. Trotzdem praktizieren wir das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), zurzeit sind vier Fälle in Bearbeitung. Dem BEM-Team gehören ein Betriebsrat, die Vertrauensperson und der Personalleiter an. Zu dritt reden wir mit den Betroffenen und erörtern Wege zum Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag. Im Fokus stehen

Hilfen, um erneute Krankheit zu vermeiden, denn sonst schaffen es unsere Kollegen nicht bis zur Rente. Die Kooperation mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst und der Fachkraft für Arbeitssicherheit der Schmiedewerke Gröditz ist hilfreich. Es ist uns z. B. gelungen, als BEM-Maßnahme für die Kollegen in der Putzerei einen klimatisierten Abschwitzraum einzurichten, denn dort herrschen an den Hitze Arbeitsplätzen im Sommer unerträgliche Temperaturen. Mit dem BEM ist es gelungen, den Arbeitgeber in die



▲ Petra Mißbach, Schwerbehindertenvertretung Stahlguss Gröditz GmbH

Pflicht zu nehmen; er wird angetrieben, mehr in den präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz zu investieren.

Alle Standorte unter einem Hut

Gesamtbetriebsrat und BMW AG haben beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eine Gesamtlösung erzielt: Egal ob Niederlassung oder Werk, eine Betriebsvereinbarung regelt für die Beschäftigten einheitliche Standards. BEM-Koordinatoren, die das Vertrauen des



▲ Birgit Eberl, Schwerbehindertenvertretung BMW Dingolfing

Arbeitgebers und der Interessenvertretungen genießen, steuern das Verfahren. Per Datenaustausch werden diese drei Parteien über alle BEM-Fälle informiert: Es geschieht nichts, ohne dass die zuständige Interessenvertretung beteiligt wird. Danach folgen Abläufe wie Erstkontakt, Beratung mit

den Betroffenen im Eingliederungsteam, Arbeitsplatzbegehung mit aktueller Gefährdungsbeurteilung, Beteiligung von Sachverständigen, Maßnahmenplanung und Erfolgskontrolle.

Die BEM-Vereinbarung ist ein Baustein im Gefüge der betrieblichen Gesundheitsförderung. Es gibt weitere Vereinbarungen und Angebote, denn im demografischen Wandel soll die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig gestärkt werden.

Frühzeitig die besten Hilfen mobilisieren

In großen Unternehmen beruht das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in der Regel auf eingeübten Prozessen, die Arbeitsmedizin ist im BEM eine feste Größe. Ihre Kompetenz bewirkt, dass Langzeiterkrankte frühzeitig Leistungen und Hilfen erhalten, die den Weg ins Arbeitsleben ebnen. Manchmal sind Erkrankungursachen bekannt: Das Befinden nach Krebs, Herzinfarkt oder Hörverlust erfordert besondere Bedingungen, die am Arbeitsplatz zu gestalten sind. Die Arbeitsmedizin kann einschätzen, wann ein Belastungs- oder Arbeitsplatzwechsel unumgänglich ist – auf Dauer oder befristet. Ein Busfahrer mit bedrohlichen Herzrhythmusstörungen, die bisweilen zur Ohnmacht führen, kann z. B. nicht im Fahrdienst bleiben.



▲ Dr. Gabriela Förster, stv. Vorsitzende des Ausschusses für Arbeitsmedizin des BMAS (Arbeitsmedizin Volkswagen)

Wichtig ist es, externe Instanzen wie die Rehabilitationsträger früh in das BEM einzubinden: Die Betriebskrankenkassen sind zum Beispiel näher dran am Erkrankungs-geschehen der Firmen. Wenn Unternehmen mit den gesetzlichen Kassen Kooperationsverträge abschließen, erleichtert das dem BEM-Team die Arbeit ungemein: Länger Erkrankte können – auch nach Hinweisen der Arbeitsmedizin – der besten Behandlung und Therapie zugeführt werden.

Es gehört zum BEM, die Arbeitsunfähigkeit (AU) möglichst zu überwinden – und das aus guten Gründen: Studien zeigen, dass die Eingliederung schwieriger wird, je länger eine AU dauert.

Ein Trend im Gesundheitswesen ist für das BEM hinderlich: Leistungen schrumpfen, es gab und gibt Sparmaßnahmen. Eine rasche Genesung wird gefährdet, wenn Patientinnen und Patienten nicht umgehend die adäquate, beste Therapie erhalten – oder wenn Wartelisten bestehen. Auch die verkürzte und die ambulante Rehabilitation waren Spareinschnitte, die sich im BEM-Verfahren nachteilig auswirken können.

Alle an einem Tisch

Aus diesen Gründen ist Kooperation so sinnvoll: Die Mitwirkung mehrerer Instanzen, auch der externen Stellen, fördert den Erfolg des BEM. Wer etwas beitragen kann, kommt hinzu. Der Gesetzgeber muss deshalb die Gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitations-Träger stärken, damit länger Erkrankte in kleinen Firmen ohne eigene Arbeitsmedizin auch in den Genuss dieser Vorteile kommen.

BEM maßschneidern, den Wildwuchs beenden

Viele Betriebe schreiben sich auf die Fahne, dass sie etwas für länger Erkrankte tun. Sieht man sich die Praxis genauer an, stellt man leider fest, dass dem Rechtscharakter des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nur selten genüge getan wird (nach § 84 Abs. 2 SGB IX). Stattdessen sind Formen von Fehlzeiten- oder Krankenrückkehrgesprächen verbreitet. Auf Vereinbarungen steht oft BEM drauf, es geht aber kaum um gezielte Hilfen oder Arbeitsplatzmaßnahmen. Das Integrationsamt bietet zweierlei Unterstützung an. Wir wirken im Rahmen der Prävention am BEM-Einzelfall mit, sofern die betroffene Person schwerbehindert oder gleichgestellt ist. Dabei kann das

gesamte Leistungsspektrum in Frage kommen. Wir finanzieren z. B. technische Hilfen und statten Arbeitsplätze behinderungsgerecht aus. Ergänzend kommen – bei außergewöhnlichen Belastungen – Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber in Betracht. Bei Bedarf ist der Integrationsfachdienst mit ins Boot zu holen, der die Eingliederung psychisch Erkrankter begleiten kann.

Außerdem hat das Integrationsamt einen allgemeinen Aufklärungsauftrag.

In dieser Rolle können wir Arbeitgeber über das BEM informieren, um zu einer guten Grundlage für das BEM-Verfahren zu gelangen. Wir informieren, werfen einen Blick auf betriebliche Konzepte und sagen unsere Meinung. Verantwortlich sind aber in letzter Instanz die Betriebsparteien, die sich auf ein BEM-Verfahren einigen müssen. Muster-Betriebsvereinbarungen sind eine Orientierung, aber sollten nicht eins zu eins abgeschrieben werden: Ein gutes BEM ist maßgeschneidert und passt zum Betrieb.



▲ Thorsten Graff, Integrationsamt Hessen

Interview mit Hans-Jürgen Urban

Eingliederungsmanagement durchsetzen, Chancen nutzen

Welche Bedeutung hat das Betriebliche Eingliederungsmanagement für die IG Metall?

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben leidvoll erlebt: Erst waren sie krank, dann gekündigt. Beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement hat der Gesetzgeber klugerweise auf die Gewerkschaften gehört und damit krankheitsbedingte Kündigungen erschwert. Dies gilt es nun zu verteidigen und in der Praxis durchzusetzen. Denn in vielen Betrieben wird das BEM gar nicht praktiziert, in einigen nicht konsequent nach Recht und Gesetz.

Was sind die wichtigsten Vorteile des Verfahrens?

Die IG Metall versteht es als vordringliche Aufgabe, mit der Unsitte der Krankentrückkehr- oder Fehlzeitengespräche aufzuräumen: Sie sind mit dem BEM unvereinbar, weil sie Druck auf Beschäftigte ausüben. Das führt dazu, dass sich Arbeitskräfte krank zur Arbeit schleppen, statt sich auszukurieren. Deshalb spielt ein gutes BEM für uns eine herausragende Rolle bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeitswelt. Das BEM ist damit auch ein wertvoller Baustein in unserer Kampagne

Gute Arbeit – gut in Rente. Im Mittelpunkt haben die Prävention, individuelle Hilfen und die Sicherung des Arbeitsverhältnisses zu stehen. Der Arbeitgeber hat die bestmögliche Eingliederungslösung anzustreben.

Die BDA lehnt weitere gesetzliche Regelungen zum BEM ab. Wie siehst du das?

Es gibt meines Erachtens Nachbesserungsbedarf: Erstens ist es ein Skandal, dass Arbeitgeber bis heute ein BEM verweigern. Ergänzende gesetzliche Regelungen sind nötig, damit untätige Arbeitgeber mit Konsequenzen rechnen müssen, etwa mit der Verpflichtung zur Lohnfortzahlung über sechs Wochen hinaus. Zweitens: Wer sich gesetzeskonform verhält, darf dafür keine Prämie erhalten, das ist aus dem SGB IX zu streichen. Drittens: Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat Mindeststandards für das BEM festgelegt, die bisher im Gesetz fehlen. Der Arbeitgeber muss alle betrieblichen Möglichkeiten ausschöpfen, um ein Arbeitsverhältnis zu retten. Er hat darzulegen, dass er dazu internen und externen Sachverstand hinzugezogen hat. Diese Konkretisierungslücken sind im Gesetz zu schließen.

Was können die Betriebsräte zur Verbreitung des BEM beitragen?

Im Sozialgesetzbuch IX § 84 Absatz 2, steht unmissverständlich: Der Betriebsrat ist immer zu beteiligen, die Schwerbehindertenvertretung kommt von Fall zu Fall hinzu. Es ist von vornherein klar: Die Interessenvertretung hat ein Auge auf das BEM und jeden Einzelfall. Sie agiert

mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe. Das bietet den Betroffenen die Gewähr, dass sie in einer heiklen Lebenssituation nicht alleine dastehen. Und der Betriebsrat ist in der Mitbestimmung. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat er das Initiativrecht, eine Betriebsvereinbarung zum BEM auszuhandeln. Damit haben es Betriebsräte in der Hand, die BEM-Qua-



Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

lität und den Datenschutz im Verfahren entscheidend zu beeinflussen.

Ein Handlungsauftrag für Betriebsräte?

Ja, sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber alle rechtlichen Verpflichtungen erfüllt und dass ein faires Verfahren nach den geforderten Qualitäts- und Datenschutzmaßstäben abläuft. Die Regelung im Gesetz und die Rechtsprechung bilden eine gute Ausgangslage, eine BEM-Betriebsvereinbarung zu gestalten. Dabei sind betriebliche Erfordernisse zu beachten: Im kleinen Handwerksbetrieb ist kein mehrköpfiges Eingliederungsteam nötig; in mittleren und großen Unternehmen dagegen schon. Außerdem braucht man dort strukturierte Abläufe, Informationssysteme und Arbeitsgrundlagen.

Im Vergleich zu früher ist das BEM also ein Fortschritt?

Ja, denn die Beschäftigten, die Qualität und der Erhalt ihres Arbeitsplatzes stehen im Zentrum, nicht Diagnosen oder Krankheiten. Aus dem BEM kann ein betrieblicher Lernprozess werden, der über den Einzelfall hinausreicht. Die wichtigste Grundlage für die präventive Arbeitsplatzgestaltung ist eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung. Mit gewerkschaftlichem Einsatz ist es gelungen, die Hürden für krankheitsbedingte Kündigungen zu erhöhen. Diesen Erfolg müssen wir ausbauen.



www.gut-in-rente.de

Weg zum erfolgreichen BEM

Auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach Recht und Gesetz haben länger erkrankte Beschäftigte Anspruch. Das ist am besten per Betriebsvereinbarung sicherzustellen:

1 Die Ausgangslage

Was ist bisher im Betrieb geregelt? Gibt es eine Betriebsvereinbarung (BV) zum BEM, die verbessert werden muss, oder fängt der Betriebsrat bei »Null« an? Existiert eine BV über Krankenrückkehr-/Fehlzeitengespräche oder werden sie praktiziert? Die zuletzt genannte BV sollte gekündigt werden.

2 Informationen sammeln

Die IG Metall bietet Handlungshilfen und Seminare an, im Internet gibt es den BEM-Werkzeugkasten (s. u.). Der Betriebsrat nimmt sich das Thema gemeinsam vor und steckt eine Strategie sowie einen Zeitplan ab. Beauftragte Kolleg/innen, die eine BV erarbeiten, bilden sich fort und holen Informationen ein.

3 Belegschaft einbeziehen

Der Betriebsrat informiert über seine Absicht, ein faires Präventionsverfahren zum Eingliedern im Betrieb zu gestalten. Er nutzt dafür z. B. sein Schwarzes Brett oder Betriebsversammlungen. Die Beschäftigten werden über das BEM und ihre Rechte aufgeklärt.

4 Aufbau der BV

Die Verhandlungspartner verpflichten sich auf die gesetzlichen BEM-Ziele und die Standards der Rechtsprechung. Die Information der Beschäftigten ist ein Regelungsgegenstand, ebenso die Zusammensetzung des BEM-Teams. Dazu kommen Bestimmungen über das Verfahren wie Erstkontakt (6 Wochen AU in den letzten 12 Monaten), Erstgespräch mit Betroffenen, deren Aufklärung, Freiwilligkeit der Teilnahme betonen. Entscheiden sich Betroffene für das BEM, folgen Gestaltungsschritte der Situationsanalyse: z. B. Arbeitsplatzbegehung, Gefährdungsbeurteilung etc. Die zu beteiligenden Fachleute werden in der BV aufgeführt. Es folgen die Bestimmungen zur Maßnahmengestaltung, zur Wirksamkeitsprüfung und dem BEM-Abschluss.

5 Datenschutz und Dokumentation

Strenge Sicherheitsauflagen festschreiben: Aktenführung (Dokumente, Protokolle) strikt von der Personalakte getrennt, geschütztes Laufwerk ohne Zugriffsrechte für Arbeitgeber, Personalabteilung und Vorgesetzte. Die Betroffenen stellen zu Beginn des Verfahrens keine Blanko-Zustimmung für die Freigabe persönlicher Daten aus! Sie werden schrittweise durch das Verfahren begleitet, über ihre Rechte informiert und erteilen bei Bedarf schriftlich ihr Einverständnis, können aber auch Daten verweigern!

Dazu die Broschüre: Muster-Betriebsvereinbarung zum BEM der IG Metall – mit vielen Tipps und Anregungen: www.igmetall.de (Shop, Bestellnr. 22426-35789).



Werkzeugkasten Eingliederungsmanagement

In der Praxis erprobte Instrumente und Verfahren für ein gutes Betriebliches Eingliederungsmanagement: Darum ging es im Projekt »Werkzeugkasten Eingliederungsmanagement«, initiiert vom Institut BIT Bochum e. V., der IG Metall und anderen Partnern. Ergebnisse und Instrumente im Internet: www.integrationmanagement.eu.

Richtig eingliedern:

Forderungen der IG Metall

Das BEM muss in der Praxis breit verankert werden. Gegen die Umsetzungsdefizite stellt die IG Metall u. a. diese Forderungen:

- ▶ Bieten Arbeitgeber kein BEM, kommt es zu Verstößen gegen § 84.2 SGB IX, ist dies als Ordnungswidrigkeit zu ahnden.
- ▶ Untätige Arbeitgeber ohne BEM sind zu einer Verlängerung der Lohnfortzahlung auf bis zu 12 Wochen zu verpflichten.
- ▶ Praxiserfahrungen und die BAG-Rechtsprechung haben Standards bei der BEM-Qualität ergeben, die im Gesetz ergänzt werden müssen.
- ▶ Bietet der Arbeitgeber kein BEM oder wird es unrechtmäßig praktiziert, haben Betroffene automatisch Kündigungsschutz – im Sinne des »ultima-ratio-Prinzips«.

Broschüre: Tipps für ein gutes BEM

Über Langzeiterkrankungen und Arbeitsplatzverlust informiert die IG Metall-Arbeitshilfe »Teilhabepraxis 3 - Gesundheitsprävention durch Betriebliches Eingliederungsmanagement«. www.igmetall.de (Shop, Bestellnr. 8688-14171)



BEM-Seminare der IG Metall: Betriebliches Eingliederungsmanagement – Arbeitsfähigkeit erhalten und sichern:

- ▶ 1.-6.12.2013 Bad Orb (OE04913)
- ▶ 15.-20.12.2013 Sprockhövel (SB05113)
- ▶ 18.-23.5.2014 Bad Orb (OB02114)
- ▶ 12.-17.10.2014 Bad Orb (OE04214)
- ▶ 16.-21.11.2014 Sprockhövel (SB04714)
- ▶ 14.-19.12.2014 Bad Orb (OE05114)

Neu: Qualitätscheck des BEM:

- ▶ 16.-19.11.2014 Bad Orb (OX04714).

Anmeldung über die Verwaltungsstellen.



Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz. Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main. Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban. Redaktion: Nils Bolwig, Beate Eberhardt, Andrea Fergen, Heinz Fritsche, Petra Müller-Knöß. Fotos: Nils Bolwig, Coramax/Fotolia, Haramis Kalfar/Fotolia, Oliver Killig, Frank Walensky. Grafik: LingoVision Hamburg/Gelsenkirchen. Erscheinungsdatum: Oktober 2013.