

DAS BETRIEBLICHE EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT IN DEUTSCHLAND

Rechtliche Grundlagen und betriebliche Praxis

Jochen Prümper | Andreas Schmidt-Rögnitz

Dieser Beitrag entstand im Rahmen des Projektes
„BEM-Netz – Entwicklung eines Netzwerks zur Eingliederung von langzeiterkrankten
und leistungsgewandelten Beschäftigten im Betrieb – Ein transnationales Projekt-
vorhaben Deutschland (Bayern) und Österreich“, gefördert durch ESF in Bayern sowie
Mittel des Freistaates Bayern (Laufzeit: 22.04.2013 – 30.06.2015).

ERSTVERÖFFENTLICHUNG IN:

Matthias Knaut (Hg.), Gesundheit: Vielfältige Lösungen aus Technik und Wirtschaft. Beiträge und Positionen der HTW Berlin 2014,
Berlin, 2014, ISBN 978-3-8305-3386-9

RECHTLICHE GRUNDLAGEN DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENTS

Wenn Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen (42 Tage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, besteht für die betroffenen Arbeitgeber seit 2004 gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX [1] die Pflicht, ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (kurz: BEM) durchzuführen [2]. Ziel dieses Verfahrens ist es, zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Im Einzelnen bedeutet dies, dass der Arbeitgeber Kontakt zu dem betroffenen Arbeitnehmer aufzunehmen und ihn über die Möglichkeiten, den Ablauf und die Ziele des Verfahrens zu informieren hat und dabei auch auf die Daten hinweisen muss, die in diesem Zusammenhang erhoben werden müssen (§ 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Dem Beschäftigten steht es sodann frei, sich an dem Verfahren zu beteiligen oder die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu verweigern, woraus sich für ihn keine rechtlichen Nachteile ergeben dürfen. Schließlich sind in das Verfahren eine

[1] Eingefügt durch Art. 1 Nr. 20 Buchst. a des Gesetzes vom 32.04.2004, BGBl. I S. 606.

[2] Bei mehreren Erkrankungen muss die Zahl der Arbeitstage pro Arbeitswoche berücksichtigt werden. In einer 5-Tage-Woche liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nach 30 Arbeitstagen mit Arbeitsunfähigkeitsmeldung vor; in einer 4-Tage-Woche sind 24 Arbeitstage mit Arbeitsunfähigkeitsmeldung erforderlich.

Reihe von internen Partnern mit einzubeziehen, zu denen insbesondere der Betriebs- oder Personalrat bzw. die Schwerbehindertenvertretung zählen, soweit es sich bei dem Arbeitnehmer um einen Schwerbehinderten handeln sollte. Weitere Ansprechpartner sind – soweit in dem jeweiligen Betrieb vorhanden – der Werks- oder Betriebsarzt, Sicherheitsfachkräfte, der Sicherheitsbeauftragte oder auch innerbetriebliche Sozialarbeiter, soweit sie zu einer Lösung der aufgetretenen Probleme beitragen können.

Neben den innerbetrieblichen Beteiligten sind gegebenenfalls auch externe Beteiligte in das Verfahren miteinzubeziehen, zu denen insbesondere die gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger gemäß § 22 SGB IX und die Integrationsämter zählen. Weitere Ansprechpartner sind die Träger der Arbeitslosenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung sowie der gesetzlichen Unfallversicherung, die in ihren jeweiligen Leistungskatalogen eine Vielzahl von Maßnahmen bereithalten, die dem Arbeitnehmer in seiner speziellen Situation helfen können. [3] Darüber hinaus soll die Verpflichtung zur Einbeziehung externer Partner verdeutlichen, dass ein Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht allein deswegen unterlassen oder vorzeitig beenden darf, weil es keine geeigneten oder hinreichend erfahrenen innerbetrieblichen Partner gibt, die diesen Prozess durchführen oder begleiten könnten.

BESONDERHEITEN DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENTS

Auch wenn sich die Rechtsgrundlage des BEM in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX und damit in einer Regelung des Schwerbehindertenrechts findet, handelt es sich dabei um ein Verfahren, das auf alle Beschäftigte und nicht nur Schwerbehinderte oder diesen Gleichgestellte anzuwenden ist. [4] Vielmehr ist der Arbeitgeber aufgrund dieser Normierung verpflichtet – mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person sowie in Kooperation mit der zuständigen Interessenvertretung (bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung) – die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Da sich aus § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zugleich keine verfahrensrechtlichen Vorgaben ergeben, wie das betriebliche Eingliederungsmanagement im Einzelfall durchzuführen ist, handelt es sich bei diesem Verfahren letztendlich um einen ergebnisoffenen Prozess, durch den sichergestellt werden soll, dass der Arbeitgeber sowie die weiteren am BEM beteiligten Personen und Institutionen im Rahmen ihrer bereits bestehenden materiell-rechtlichen Verpflichtungen nach Möglichkeiten suchen, das Beschäftigungsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers zu sichern und gegebenenfalls an dessen eingeschränkte Arbeitsfähigkeit anzupassen.

PRAXIS DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENTS

Seit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes hat das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ zunehmend an eigenständiger Bedeutung gewonnen: Konnte zunächst noch der Eindruck bestehen, bei diesem arbeitsrechtlichen Instrument handle es sich nur um einen weiteren Aspekt des betrieblichen Gesundheitsmanagements, zu dem der Arbeitgeber aufgrund verschiedener Regelungen [5] ohnehin verpflichtet ist, konnte sich das BEM nicht zuletzt aufgrund der höchstgerichtlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mehr und mehr als

[3] Vgl. hierzu auch die Gemeinsame Empfehlung nach §§ 12 Abs. 1 Nr. 5, 13 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX, dass Prävention entsprechend dem in § 3 SGB IX genannten Ziel erbracht wird (Gemeinsame Empfehlung „Prävention nach § 3 SGB IX“) vom 16. 12. 2004, abrufbar unter http://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/gemeinsame-empfehlungen/downloads/Gemeinsame_Empfehlungen_71.pdf.

[4] Zu der Frage, inwieweit dies auch für Beamte gilt, BVerwG vom 24.09.2013 – 2 B 29/12, 2 B 29/12 – juris.

[5] Beachte hierzu insbesondere die Regelungen des ArbSchG sowie des ArbSichG.

[6] Vater/Niehaus, Das Betriebliche Eingliederungsmanagement: Umsetzung und Wirksamkeit aus wissenschaftlicher Perspektive. iga.Report 24 – Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – eine Bestandsaufnahme (S. 13–19).

[7] Vgl. hierzu nur Kreikebohm/Spellbrink/Waltermann – Kohte, Kommentar zum Sozialrecht, § 84 SGB IX Rn. 18 m.w.N..

[8] BAG vom 24.03.2011, 1 AZR 170/10, DB 2011, 1343; BAG vom 30.09.2010, 2 AZR 88/09, NZA 2011, 39.

eigenständiges Instrument etablieren, dessen Entwicklung in der betrieblichen Praxis bei Weitem noch nicht abgeschlossen ist. So ist zum einen festzustellen, dass es auch jetzt noch eine Vielzahl von Unternehmen gibt, die die Anforderungen, die sich im Zusammenhang mit dem BEM ergeben, nicht oder nur unvollkommen erfüllen. [6] Darüber hinaus sind gerade in jüngster Zeit eine Reihe von Entscheidungen ergangen, die den Schluss zulassen, dass die Verpflichtung zur Durchführung des BEM nicht nur im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen zu beachten ist, wobei es nicht darauf ankommt, ob es sich um einen privaten oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber handelt, sondern auch Beamtenverhältnisse erfasst, die nicht zu den „Arbeitsverhältnissen“ zählen und daher auch nicht von den arbeitsrechtlichen Bestimmungen erfasst werden. [7] Allein schon aus diesem Grund lohnt sich daher eine Betrachtung dieser arbeitsrechtlichen Einrichtung, die mehr und mehr an Bedeutung gewinnt.

FOLGEN EINES UNTERLASSENEN

BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENTS

Obwohl die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements für den Arbeitgeber verpflichtend ist, ergibt sich weder aus § 84 Abs. 2 SGB IX noch aus dem Bußgeldkatalog des § 155 SGB IX eine unmittelbare Sanktion für den Fall, dass ein solches Verfahren unterbleibt oder ohne ausreichenden Grund vorzeitig abgebrochen wird. Spricht der Arbeitgeber allerdings infolge der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers eine krankheitsbedingte Kündigung aus, wirkt sich ein fehlendes betriebliches Eingliederungsmanagement nach mittlerweile ständiger Rechtsprechung des BAG [8] insoweit nachteilig für den Arbeitgeber aus, als er im Rahmen seiner Darlegungs- und Beweislast das Gericht davon zu überzeugen hat, dass auch im Falle der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements die Kündigung unumgänglich geworden wäre. Da dies auch dann gilt, wenn der betreffende Betrieb nicht unter den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt, ergeben sich auf diesem Wege deutliche verfahrensrechtliche Nachteile für den Arbeitgeber, der ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durchführt. Letztendlich entspricht dies aber auch genau dem Ziel des Verfahrens, nämlich die Sicherung

des Arbeitsplatzes für den Arbeitnehmer zu gewährleisten und in diesem Zusammenhang vor einer Kündigung alle Möglichkeiten auszuschöpfen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhindern könnten.

Abgesehen von dieser verfahrensrechtlichen Wirkung eines unterlassenen BEM können sich hieraus möglicherweise aber auch diskriminierungsschutzrechtliche Folgen für die Kündigung ergeben, wenn die Krankheit, die zur Kündigung führt, als Behinderung angesehen werden kann und damit der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eröffnet ist. Zwar ist in der Rechtsprechung und Literatur umstritten, inwieweit das AGG im Rahmen von Kündigungsverfahren Anwendung findet [9], doch ist der Vorrang des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zumindest für diejenigen Betriebe nicht gegeben, die infolge der geringen Betriebsgröße nicht unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen. [10] Darüber hinaus lässt die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) erkennen, dass eine krankheitsbedingte Kündigung ohne vorherige Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durchaus als eine Diskriminierung wegen einer bestehenden Behinderung eingestuft werden kann [11], zumal der europarechtliche Begriff der Behinderung deutlich weiter zu fassen ist als der entsprechende Begriff des AGG. [12]

BEM IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS

Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der hierzu bestehenden Rechtsprechung stellt sich für den Arbeitgeber mithin die zentrale Frage, wie ein erfolgreiches BEM organisiert und in die betriebliche Praxis implementiert werden kann. Dabei stehen die Unternehmen noch vor dem zusätzlichen Problem, dass der Gesetzgeber allein die Rechtspflicht zur Durchführung eines BEM normiert, dessen inhaltliche Ausgestaltung aber weitestgehend offengelassen hat. Zwar ist dies dem Umstand geschuldet, dass die einzelnen betrieblichen Gegebenheiten sowie die individuellen Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmer so unterschiedlich sein können, dass es „DAS“ BEM schlichtweg nicht geben kann und sich daher jede inhaltliche Festlegung auf bestimmte Verfahrensfestlegungen verbietet. Gleichwohl sind in der betrieblichen Praxis eine Reihe von grundlegenden Problemstellungen zu erkennen, die nahezu alle Unternehmen betreffen: So ist beispielsweise zu klären, ob und gegebenenfalls wie für ein bestimmtes Unternehmen ein standardisierter Prozess geschaffen werden kann, anhand dessen die Beteiligten entsprechende Verfahren durchführen und dabei insbesondere auch die erforderliche Dokumentation und den Datenschutz gewährleisten können. Darüber hinaus lässt sich vielfach beobachten, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer wieder Bedenken haben, sich einem BEM zu öffnen, beispielsweise aufgrund der Befürchtung, hierdurch sehr persönliche und möglicherweise auch kündigungsrelevante Informationen preisgeben zu müssen oder schlichtweg aus Unwissenheit, was unter einem entsprechenden Verfahren zu verstehen ist und welchem Ziel es dient. Oftmals unklar ist ferner die Rolle der jeweiligen Führungskraft und deren Einbeziehung in den BEM-Prozess. Auch hier sind vielfältige Unsicherheiten zu beobachten, die

[9] Vgl. dazu den Überblick bei Kreikebohm/Spellbrink/Waltermann – Kohte, Kommentar zum Sozialrecht, § 84 SGB IX Rn. 33 ff. m.w.N.

[10] Vgl. hierzu die Festlegungen in § 23 Abs. 1 KSchG.

[11] EuGH vom 11.04.2013, C-335/11 u. C-337/11, NZA 2013, 553.

[12] Kreikebohm/Spellbrink/Waltermann – Kohte, Kommentar zum Sozialrecht, § 84 SGB IX Rn. 33 f. m.w.N.

von der Frage reichen, ab welchem Zeitpunkt und bis wann ein Vorgesetzter miteinzubeziehen ist, bis hin zu der Überlegung, dass der Vorgesetzte möglicherweise auch eigene Interessen im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsverfahrens verfolgen könnte und gegebenenfalls eher Teil des Problems, als Teil der Lösung ist. Schließlich besteht auch auf Seiten der Arbeitgeber häufig die Unsicherheit, bis zu welchem Punkt ein betriebliches Eingliederungsmanagement betrieben werden muss und ob es möglicherweise Arbeitnehmern gelingen könnte, durch das Verschleppen eines entsprechenden Verfahrens einer eigentlich gebotenen Kündigung zu entgehen.

ZUSAMMENFASSUNG

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Gesetzgeber mit der Einführung der gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements den Unternehmen ein Verfahren auferlegt hat, dessen inhaltliche Ausgestaltung auch gute zehn Jahre nach Inkrafttreten des § 84 Abs. 2 SGB IX immer noch vielfältige Fragen aufwirft, die sich einer allgemein verbindlichen Lösung entziehen. Auf der anderen Seite ist aber auch festzuhalten, dass die Einführung und konsequente Durchführung eines strukturierten betrieblichen Eingliederungsmanagements für die einzelnen Arbeitgeber eine hervorragende Möglichkeit eröffnet, den teilweise erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten, die insbesondere bei langzeiterkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auftreten können, entgegenzuwirken und damit die betriebliche Personalstruktur insgesamt positiv zu beeinflussen.