

Vorwort

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) findet seit Jahren Einzug in größere Unternehmen, kleine und mittelständische Unternehmer (,KMU') haben sicherlich schon davon gehört, scheuen aber noch vor der Umsetzung zurück, teils wegen des organisatorischen, teils wegen des finanziellen Aufwands.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein gesetzlich vorgeschriebener Teil des BGM und bietet Arbeitgebern und Arbeitnehmern enorme Chancen einer erstarkten Zusammenarbeit nach Erkrankung und Abwesenheit des Arbeitnehmers und sicher auch Verlust des Vertrauens auf beiden Seiten.

Ziel meiner Arbeit ist es, KMU's einen umfassenden Überblick über die Rechtslage, deren Pflichten und Rechte zu verschaffen, Widerstände gegen den Prozess und dessen Einführung aufzulösen und anwendbare, praxisnahe Hilfen anzubieten.

Meine Arbeit ist dahingehend verfasst, daß sie meine Tätigkeit als Fachcoach für betriebliches Gesundheitsmanagement mit Schwerpunkt betriebliches Eingliederungsmanagement unterstützt und meinen künftigen Kunden die Schwellenangst vor dem Thema nehmen kann.

Selbstverständlich betrifft das Thema gleichermaßen Frauen wie Männer. Im Interesse einer besseren Lesbarkeit habe ich auf eine ausdrückliche Wiedergabe beider Geschlechtsformen verzichtet und erkläre an dieser Stelle, daß mit dem Begriff des betroffenen Beschäftigten sowohl Männer als auch Frauen erfasst werden.

Wöllstadt, im Februar 2021

Saskia Köller

1. Basisinformationen

Gesetzliche Basis

Seit dem 01.05.2004 gab es das ‚Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen‘. Dieses wurde 2016 zum ‚Bundesteilhabegesetz‘ und unabhängig vom Bestehen etwaiger Behinderungen eine Regelung geschaffen, die für alle Beschäftigungsverhältnisse in Frage kommen kann: das betriebliche Eingliederungsmanagement.

Mit Wirkung zum 01.01.2018 heißt es nun in § 167 Abs. 2 SGB IX (nachfolgend § 167 genannt):

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, 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 Rehabilitationsträger 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 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

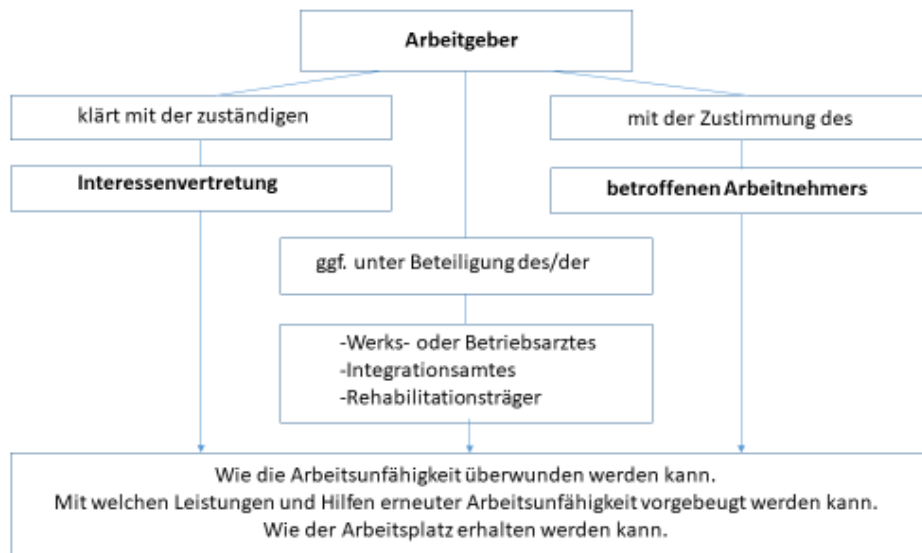
(.....)

2. 2d Anforderungen an die Betriebsgröße

§ 167 gilt auch in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmern¹.

3. Das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

3.1 Das Verfahren im Überblick



Quelle: Stegmann/Schröder: Anders gesund – Psychische Krisen in der Arbeitswelt

3. 2 Das Verfahren im Einzelnen

Den Arbeitgeber trifft gem. § 167 die Klärungspflicht und damit auch die Verpflichtung, das BEM einzuleiten, soweit dessen Anwendungsbereich eröffnet ist. Er ist gehalten, den Betriebsrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten. Der Arbeitgeber wird für die Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit, Behinderung und Arbeitsplatzverlust ‚in Dienst genommen‘².

Wird das BEM konsequent verfolgt, dürfte damit solchen Zeiten eine Absage erteilt werden, in denen Arbeitgeber nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht von 6 Wochen die betroffenen Arbeitnehmer bestenfalls als Namenseintrag auf einer Personalliste behandeln.

(.....)

¹ LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 2005

² Gagel, Beitrag 4/2004, S. 3

4.6 Rechte und Pflichten der Rehabilitationsträger und des Integrationsamts

§ 167 Abs. 2 SGB IX bestimmt nunmehr, daß vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen werden, wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen. Diese wirken darauf hin, daß die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist erbracht werden.

Rehabilitationsträger können sein:

- Die gesetzlichen Krankenkassen
- Die Bundesagentur für Arbeit *
- Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung *
- Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung *
- Die Träger der Kriegsopferversorgung und der Kriegsopferfürsorge
- Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe
- Die Träger der Sozialhilfe

Für das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind insbesondere die mit * gekennzeichneten Rehabilitationsträger von Bedeutung.

Hinsichtlich der Maßnahmen im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist für den Laien oftmals unklar, welcher Leistungsträger zuständig ist. § 14 SGB IX regelt die Zuständigkeit der Leistungsträger, damit die Leistung schneller erbracht wird.

Wenn unklar ist, wer der zuständige Leistungsträger ist, kann zunächst ein Antrag auf Förderleistungen für die berufliche Teilhabe bei irgendeinem der möglichen Rehabilitationsträger oder beim Integrationsamt gestellt werden. Diese sind verpflichtet, innerhalb bestimmter Fristen die Zuständigkeit zu klären und über die Leistung zu entscheiden.

Die Ansprechstellen sollen dabei unterstützen, einen Rehabilitationsbedarf möglichst frühzeitig zu erkennen und darauf hinzuwirken, daß entsprechende Anträge gestellt werden. Die Ansprechstellen befinden sich zum Teil noch in der Gründungsphase. Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) stellt ein bundesweites Online-Verzeichnis der Ansprechstellen zur Verfügung³.

(.....)

³ <https://www.ansprechstellen.de/suche.html>

Außerdem sollte die gesundheitliche Gefährdungssituation im Betrieb beobachtet werden:

- Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung und ist sie ausreichend?⁴
- Hierbei ist zu beachten, daß neben Muskel- und Skeletterkrankungen auch Verhaltens- und psychische Störungen zu berücksichtigen sind

Abschließend sollten folgende Punkte erörtert werden⁵:

- Welche konkreten Zielsetzungen verfolgen wir mit dem BEM?
- Welche Instrumente können wir einsetzen?
- Woher bekommen wir Informationen und Hilfen für die anstehenden Aufgaben und die damit verbundenen Anforderungen?
- Welche Position nehmen wir ein?

7.2 Erfassung von Arbeitsunfähigkeitsdaten

Arbeitsunfähigkeitsdaten sind Bestandteil der Eingangsvoraussetzungen für die Durchführung eines BEM und sie sind ein besonders schützenswerter Aspekt der Persönlichkeitssphäre eines Arbeitnehmers gegen mißbräuchliche Verwendung.

Der Arbeitnehmer wird seine unbedingt erforderliche Zustimmung zur Durchführung eines BEM vor allem davon abhängig machen, daß seine Daten nur einem eingegrenzten, vertrauenswürdigen und verschwiegenen Personenkreis zugänglich gemacht wird. Diese Daten dürfen nicht ohne Weiteres zur Begründung einer krankheitsbedingten Kündigung eingesetzt werden.

Aus diesem Grund sollten sich die Interessenvertreter mit folgenden Fragen auseinander setzen⁶:

- Welche Daten müssen erhoben werden?
- Welche vorhandenen Daten können genutzt werden?
- Wer hat auf welche Daten Zugriff?
- Welche Probleme können bei der Datenerhebung auftreten?
- Welche Daten dürfen dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden?
- Wie werden die betroffenen Arbeitnehmer gegen mißbräuchliche Datenverwendung geschützt?
- Wie kann ein Verwertungsverbot jenseits der Verwendung für ein BEM geregelt werden?
- Was passiert nach Abschluß des BEM und dessen Maßnahmen mit den Daten?

(.....)

⁴ Nickel, AiB 2009, 423, 426

⁵ Auf der Basis von Stegmann u.a., Prävention und Eingliederungsmanagement, S. 34

⁶ Auf der Basis von Stegmann u.a., Prävention und Eingliederungsmanagement, S. 34

8. 3c Konsequenzen für den Kündigungsschutzprozess

Im Allgemeinen und ohne die Voraussetzungen zur Durchführung eines BEM stellt sich die Darlegungs- und Beweislast im Fall krankheitsbedingter Kündigungen wie folgt dar: Der Arbeitgeber kann sich zunächst darauf beschränken pauschal zu behaupten, es bestehe für den erkrankten Arbeitnehmer keine andere Beschäftigungsmöglichkeit. Es ist dann die Aufgabe des gekündigten Arbeitnehmers darzulegen, wie er sich eine Änderung vorstellt, die er trotz seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung ausüben könnte. Erst auf einen solchen konkreten Vorschlag muß der Arbeitgeber darlegen, warum eine solche Beschäftigung unmöglich ist⁷.

Wenn die Voraussetzungen zur Durchführung eines BEM vorliegen sind die Anforderungen deutlich höher. Hier gilt es zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:

- ❖ Das BEM wurde durchgeführt
 - Mit positivem Ergebnis und eine Beschäftigung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz kommt in Betracht – dennoch führt der Arbeitgeber sie nicht durch und kündigt aus krankheitsbedingten Gründen. In diesem Fall trifft den Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß die Maßnahme für ihn undurchführbar war oder bei Durchführung nicht zur Vermeidung oder Reduzierung künftiger Arbeitsunfähigkeitszeiten geführt hätte⁸.
 - Mit negativem Ergebnis und ohne Möglichkeiten zur Überwindung oder Vermeidung der Arbeitsunfähigkeit muß der Arbeitgeber im Prozess lediglich diesen Umstand vortragen und darauf verweisen, daß auch keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Nach Auffassung des BAG ist es dann Sache des gekündigten Arbeitnehmers zu beweisen, daß es nach Abschluß des BEM und vor Ausspruch der Kündigung neue Möglichkeiten zur Überwindung bzw. Vermeidung künftiger Arbeitsunfähigkeit ergeben hätten⁹.
- ❖ Das BEM wurde nicht/nicht ordnungsgemäß ausgeführt
 - Hier muß sich der Arbeitgeber dem Vorwurf stellen, daß die Kündigung unverhältnismäßig war und darlegen, warum sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes als auch die Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit ausscheiden¹⁰. Erst dann muß der gekündigte Beschäftigte darlegen, wie er sich eine leidensgerechte Beschäftigung vorstellt.

(.....)

⁷ BAG, Urteil v. 2010

⁸ LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 2008

⁹ BAG, Urteil v. 2009

¹⁰ BAG, Urteil v. 2009 und 2010

Über die Autorin



Saskia Köller, ursprünglich im Hotelfach beheimatet, lernte von Beginn an die Notwendigkeit und Vorteile von Flexibilität und Entscheidungsfreude kennen. Schnell erwarb sie sich in der Branche den Ruf der ‚Macherin‘: Menschen zusammenführen, zu einem funktionierenden Team zusammenstellen und mit Spaß und Motivation zu führen. Irgendwann war nur noch die Welt genug: nach der Luxushotellerie zu Land wechselte Saskia Köller in die schwimmende Luxushotellerie, unterstützte und führte die Crews namhafter Reedereien und erlebte hautnah, daß die Schulung und Einhaltung von Sicherheitsstandards lebensrettend sein kann.

Durch den Wechsel zu einem weltweit tätigen Reiseveranstalter bekam sie den ersten Kontakt zu funktionierenden BGM-Strukturen. Obgleich Prävention und Ermächtigung von Mitarbeitern einen unschätzbaren Wert darstellen interessierte Saskia Köller sich für die Schicksale im System Arbeitsumfeld: Mitarbeiter und Führungskräfte, die aus unterschiedlichsten Gründen härter kämpfen mussten als die Übrigen – und hin und wieder durch ein Raster fielen.

Nach einer persönlichen Zäsur orientierte Saskia Köller sich neu und erwarb den Abschluß ‚Business Health Coach‘, unterstützt nun Kleinunternehmen bei der Einführung ihrer ganz individuellen BGM-Strukturen und widmet sich zusätzlich Menschen, die aufgrund innerer und äußerer Widrigkeiten ins Straucheln geraten sind.

Heute lebt die Autorin mit ihrem Mann und ihrer zwei- und vierbeinigen Familie in der Wetterau und betreut von dort aus ganz Hessen in Sachen Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement.

Insbesondere durch die digitale Transformation verändern sich Arbeitsanforderungen, Berufsbilder und Organisationen - der Faktor Mensch bleibt hier oft auf der Strecke. Damit Unternehmen sich zukunftsfähig aufstellen können bietet das Betriebliche Eingliederungsmanagement ein vertrauensförderndes Instrument an, das größtmögliche Sicherheit für Arbeitgeber wie auch –nehmer bietet.

Die vorliegende Arbeit wurde dahingehend verfasst, daß sie Unternehmen als Handlungsleitfaden vorgelegt werden kann. Widerstände angesichts dieses Themas sollen aufgelöst und die Hürde der Einführung in die Praxis überwunden werden.

Musteranschreiben und Vorlagen für die Praxis zur Verwendung durch KMU´s sind ebenfalls erhältlich.

Falls Sie nach der Lektüre dieser Broschüre Rückmeldungen oder offene Fragen haben scheuen Sie sich bitte nicht, mich zu kontaktieren. Die Broschüre lebt von der Aktualität und mit ihren Kunden.

Ich freue mich auf Ihren Kontakt:

Saskia Köller (Autorin)

Fachberaterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement, Psychologische Beraterin, Entspannungstrainerin

www.gesundergeist-gesunderkoerper.de

info@gesundergeist-gesunderkoerper.de

Mobil: +49 (0)151 6880 9419

LinkedIn <https://www.linkedin.com/in/saskia-köller-169363164>