

Das Schreiben vom Chef kam völlig unerwartet, der Inhalt verunsicherte stark und löste Ängste aus:

„Sehr geehrter Herr (...),

auf diesem Weg möchte ich zunächst mein Bedauern über Ihre Erkrankung ausdrücken und wünsche Ihnen baldige Genesung. Leider konnte ich Sie nicht persönlich erreichen.

Mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement bieten wir Ihnen Unterstützung und Beratung im Krankheitsfall an. Gemeinsam mit Ihnen möchte ich besprechen, ob und wie wir die Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz sinnvoll unterstützen und gegebenenfalls einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen können. Aus diesem Grund möchte ich gern mit Ihnen einen Termin für ein Beratungsgespräch vereinbaren (...).“

Solche oder ähnliche Briefe werden von den Personalabteilungen und Dienststellenleitern an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschickt, die länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind. Oftmals lösen sie große Bedenken und Fragen bei den Betroffenen aus:

- Was ist Betriebliches Eingliederungsmanagement?
- Warum kommt der Arbeitgeber gerade jetzt auf mich zu?
- Soll ich unter Druck gesetzt werden?
- Droht schlimmstenfalls eine krankheitsbedingte Kündigung?
- Welche Rechte habe ich?

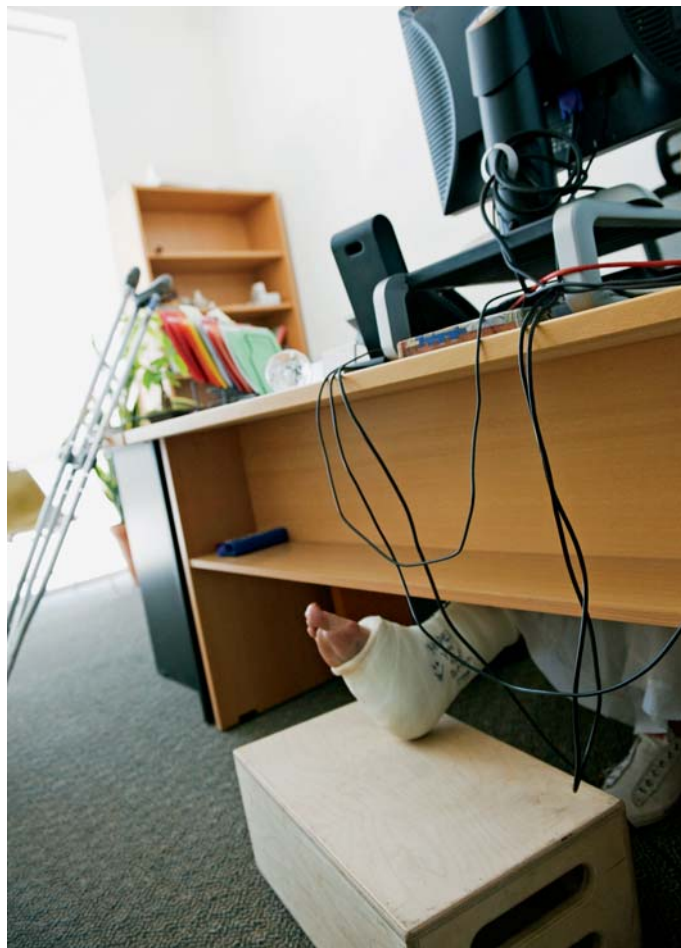
Gesetzlicher Rahmen

Beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (im Folgenden BEM genannt) handelt es sich nicht um eine Erfindung der Arbeitgeberseite. Vielmehr hat der Gesetzgeber im Jahr 2004 mit dem § 84 Abs. 2 SGB IX den gesetzlichen Rahmen für eine frühzeitige und recht-

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Chance oder Risiko?

Längerfristig erkrankten Beschäftigten wird vom Arbeitgeber häufig die Durchführung eines „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ angeboten. Vielfach reagieren die Betroffenen irritiert und erschrocken, weil sie hinter einer derartigen „Einladung“ die vermeintlich drohende Gefahr eines Verlustes des eigenen Arbeitsplatzes vermuten. Über die tatsächlichen Chancen und Risiken des Betrieblichen Eingliederungsmanagements informiert im folgenden Beitrag Stefan Burkötter, kooptiertes Mitglied des GdS-Bundesvorstandes und Hauptschwerbehindertenvertreter bei der Techniker Krankenkasse.



zeitige Intervention zur Behebung von Krankheitsursachen und zur Sicherung der Beschäftigung möglichst auf dem bisherigen Arbeitsplatz geschaffen. Im Rahmen des BEM sind die Arbeitgeber aufgefordert, die Rehabilitationsbemühungen der medizinischen Fachleute bei erkrankten Mitarbeitern durch geeignete Maßnahmen im betrieblichen Umfeld zu flankieren. Zielsetzung ist die Erhaltung des Arbeitsplatzes und die Vermeidung von krankheitsbedingten Kündigungen.

Auch wenn manche Aufforderung zum BEM-Gespräch einen anderen Eindruck vermittelt: Einzig und allein der betroffene Mitarbeiter entscheidet darüber, ob in seinem Fall ein Prozess zum BEM gestartet wird! Es besteht sowohl schon zu Beginn, aber auch zu jeder Zeit im laufenden Prozess die Möglichkeit, das BEM zu stoppen. Der Gesetzgeber hat diese Entscheidungsfreiheit im Gesetz verankert, da ein sinnvolles Eingliederungsmanagement nur Erfolg versprechend sein kann, wenn der Mitarbeiter die getroffenen Entscheidungen selbst mitbestimmen und beeinflussen kann.

Weitere Beteiligte

Der Gesetzgeber sieht die Möglichkeit vor, dass neben dem Betroffenen und dem Arbeitgebervertreter die zuständigen Personalvertreter (das heißt der Personal- oder Betriebsrat und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertreter) bei der Entwicklung des Eingliederungsprozesses beteiligt werden können. Darüber hinaus können bei behinderten Mitarbeitern die Integrationsämter bzw. die Integrationsfachdienste hinzugezogen werden. Aber auch hierbei gilt der Grundsatz: Nichts geht ohne die Zustimmung des Betroffenen.

Bei Bedarf kann im gegenseitigen Einvernehmen auch der

Betriebsarzt einbezogen werden. Dieser spielt im BEM-Prozess eine besondere Rolle, da er – soweit der Betroffene sein Einverständnis erklärt – auch Informationen über medizinische Hintergründe der Erkrankung einholen darf. Dabei unterliegt der Betriebsarzt gemäß § 8 Abs. 1 Arbeitssicherheitsgesetz gegenüber dem Arbeitgeber der absoluten Schweigepflicht. Er darf lediglich das Ergebnis einer arbeitsmedizinischen Untersuchung mitteilen, etwa ob der Arbeitnehmer gesundheitlich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, bzw. ob bestimmte Anpassungsmaßnahmen erforderlich sind.

Große Bandbreite

Die Bandbreite der im BEM möglichen Maßnahmen ist groß. Die Wahl der konkreten Maßnahme hängt jeweils von den Gegebenheiten im individuellen Einzelfall ab. In vielen Fällen werden (soweit überhaupt erforderlich) folgende Maßnahmen vereinbart:

- technische und/oder organisatorische Umgestaltung des Arbeitsplatzes

- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz mit einem angepassten Aufgabenspektrum
- Einleitung einer stufenweisen Wiedereingliederung
- Reduzierung der Arbeitszeit, Reduzierung der Arbeitstage

Bei dem einen oder anderen Arbeitgeber bestand kurz nach Einführung des BEM die Meinung, dass man nun ermächtigt sei, direkten Einfluss auf den medizinischen Rehabilitationsprozess der Betroffenen zu nehmen. Um es klar zu sagen: Dies hat der Gesetzgeber weder beabsichtigt noch legitimiert!

Der Arbeitnehmer ist auch nach Einführung des BEM nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber gegenüber medizinische Informationen oder Hintergründe zu Erkrankungen mitzuteilen. Auch ist ein direkter Kontakt zwischen den behandelnden Ärzten und dem Arbeitgeber grundsätzlich nicht vorgesehen. Das BEM wurde vom Gesetzgeber ausdrücklich und ausschließlich im Kontext des betrieblichen Umfelds definiert.

Präventiver Ansatz

Auch nehmen Arbeitgeber das BEM-Gespräch vereinzelt zum Anlass, ausstehende Kritikgespräche durchzuführen. Eine solche Vorgehensweise steht im Widerspruch zum präventiven und fürsorglichen Ansatz des BEM. Deshalb sollten die Gesprächsanlässe entsprechend strikt voneinander getrennt werden.

Wie dargestellt verfolgt das BEM einen präventiven Ansatz. Es soll helfen, die bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und weitere Arbeitsunfähigkeiten zu vermeiden. Insofern kann das BEM schon per Definition kein Prozess in Richtung Kündigung sein. Die im Verlauf des BEM-Prozesses gewonnenen Informationen dürfen keinesfalls im Rahmen

§ 84 Abs. 2 SGB IX

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.

eines Kündigungsverfahrens genutzt werden, da dies eine veränderte Nutzung darstellt, zu der der Betroffene bei einer korrekten Aufklärung sein Einverständnis nicht erteilt hat.

In der aktuellen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wurde dagegen mehrfach das Fehlen eines eingeleiteten BEM-Prozesses nachteilig für den Arbeitgeber ausgelegt.

Umfassender Schutz

Der Datenschutz spielt im BEM eine herausragende Rolle. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten darf nur mit schriftlicher Einwilligung des Betroffenen erfolgen. Er muss dabei über Art und Umfang der Daten sowie Sinn und Zweck dieser Weitergabe aufgeklärt werden.

Die im Verlauf des BEM-Prozesses gesammelten Informationen gehören nicht in die

Personalakte. Lediglich Informationen über das Angebot eines BEM, die Entscheidung des Mitarbeiters und welche Maßnahmen gegebenenfalls angeboten und umgesetzt wurden, können hier aufgenommen werden. Medizinische Informationen, Atteste, Gutachten oder ähnliches gehören dagegen keinesfalls in die Personalakte.

In der betrieblichen Praxis hat sich gezeigt, dass ein erfolgreiches BEM nur dann möglich ist, wenn zwischen dem betroffenen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ein vertrauensvoller Umgang üblich ist. Besteht dieses Vertrauen nicht, interpretieren beide Seiten die jeweiligen Handlungen des anderen als Angriff bzw. Verweigerungshaltung. Auch ungeklärte Konflikte können einem erfolgreichen BEM im Wege stehen.

Stefan Burkötter

