

WERNER FELDES

BAG-Mindeststandards beim BEM: Rechtlich einwandfrei eingliedern, so geht's

Verantwortlich für das Betriebliche Eingliederungsmanagement langzeiterkrankter Beschäftigter sind die Arbeitgeber. Der Gesetzgeber hat sie in die Pflicht genommen. Doch die Interessenvertretungen spielen eine zentrale Rolle bei der Einführung und Kontrolle eines rechtlich einwandfreien Verfahrens. Für die Qualität des Verfahrens – und damit auch für Fragen der Mitbestimmung – sind u. a. zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts maßgeblich, die erstmals Mindestanforderungen aufstellen.

Manchen Betrieben und Großunternehmen geht das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gehörig gegen den Strich. Sie akzeptieren den noch neuen Eingliederungsauftrag nur widerwillig. Strittig sind häufig die Handhabung und die Intensität der Klärungsprozesse sowie das Angebot und die Qualität von Eingliederungsmaßnahmen. In diesem Zusammenhang hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit zwei

neueren Entscheidungen im Jahr 2009 (siehe Aktenzeichen unter „Weitere Informationen“) erstmals Stellung zur Qualität von BEM-Verfahren bezogen. Für ein ordnungsgemäßes BEM sind einige Mindeststandards einzuhalten:

- ▶ Die Teilnehmer am BEM haben darauf zu achten, dass keine denkbaren Anpassungs- und Änderungsmöglichkeiten im Verfahren ausgeschlossen werden.

- ▶ Im Mittelpunkt der Maßnahmenplanung stehen Anpassungen und Änderungen an den Arbeitsplätzen oder eine Weiterbeschäftigung durch Versetzung.
- ▶ Alle Teilnehmer/innen am BEM unterbreiten Vorschläge zur Lösung des Problems; alle Vorschläge sind sachlich zu erörtern.
- ▶ Die gesetzlich vorgesehenen externen Stellen und Personen (Rehabilitationsträger, Integrationsamt, Arbeitsagentur etc.) sind bei der Klärung geeigneter Maßnahmen zu beteiligen.
- ▶ Der Arbeitgeber hat vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung eine (durch ein BEM) empfohlene Rehabilitationsmaßnahme schon von sich aus in Erwägung zu ziehen.

Das BAG schiebt damit einer minimalistischen Normerfüllung einen Riegel vor. Wurde ein BEM nicht ordnungsgemäß, d. h. mit unzureichender Qualität durchgeführt, und folgt darauf eine krankheitsbedingte Kündigung, muss der Arbeitgeber darlegen, warum andere Beschäftigungsalternativen unmöglich, ungeeignet oder nicht machbar waren. Die drei zentralen Verfahrensbeteiligten – der Arbeitgeber, betroffene Beschäftigte und die Interessenvertretungen – haben also dafür zu sorgen, dass in einem so genannten „Suchprozess“ durch individuelle Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes – oder durch Beschäftigung auf einem anderen geeignetem Arbeitsplatz – Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermittelt und umgesetzt werden. Dazu gehört auch die Unterstützung Betroffener durch geeignete Maßnahmen der medizinischen und/oder beruflichen Rehabilitation. Der Betriebsrat (BR) ist immer am BEM-Verfahren zu beteiligen, die Schwerbehindertenvertretung (SBV) mindestens bei betroffenen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten.

„Steilvorlage“ für Interessenvertretungen

Die Vorgabe verfahrensrechtlicher Mindeststandards ist eine regelrechte Steilvorlage für Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen, um die Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Belegschaften wirksamer zu sichern. Arbeitsgestaltungsmaßnahmen stehen zukünftig deutlicher als bisher im Zentrum eines ordnungsgemäßen BEM. Zudem sind die Entscheidungen als klare Aufforderung an die Interessenvertretungen zu werten, sich mit geeigneten Vorschlägen zur gesundheitsfördernden, qualifikations- und fähigkeitsgerechten Arbeitsgestaltung in die Problemlösung und in die individuelle Maßnahmenplanung einzuschalten. Aber auch die BEM-Betroffenen sind gefordert, ihre Wünsche und Erwartungen an ihre zukünftige Beschäftigungssituation einzubringen.

Prozessbeteiligung und Qualitätskontrolle

Die Qualitätsstandards geben dem speziellen Überwachungsrecht der Interessenvertretungen im BEM-Prozess (§ 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX) eine neue Note. Die BR- und SBV-Mitglieder im Eingliederungsteam können und sollen seither Transparenz darüber herstellen, ob die gesetzlichen Mindeststandards eingehalten werden. Die Überwachung von Verstößen gegen die Qualitätsregeln oder gegen die Beteiligungs- und Schutzrechte der Betroffenen ist gerade auch dann wichtig,



wenn nach unqualifiziertem BEM eine krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen wird.

DGUV V2 und BEM-Betreuung

Eine ganz aktuelle Folge bezüglich einzuhaltender Standards im BEM ergibt sich aus der neuen Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2, siehe unten „Weitere Informationen“). Sie regelt u. a. die Zusammenarbeit von Betriebsärzten und der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie deren Einsatzzeiten und Aufgabengebiete – auch bei der Wiedereingliederung. Jetzt ist u. a. zu ermitteln, wie viel Zeit für die Zusammenarbeit beim BEM erforderlich ist.

Deutlich schwieriger ist die vom BAG geforderte Zusammenarbeit mit den externen Expert/inn/en der Rehabilitations- und Sozialversicherungsträger sowie Integrationsämtern zu praktizieren. Vielen Betrieben ist die Vorstellung noch fremd, dass sie von sich aus in den Eingliederungsverfahren eine Zusammenarbeit mit Leistungsträgern und Eingliederungsdiensten des regionalen Umfelds anbahnen (müssen). Wird auf diese Kooperation im Klärungsprozess des BEM verzichtet, laufen BEM-Verfahren Gefahr, unvollständig und rechtlich angreifbar zu sein.

Verfahrensqualität betrieblich vereinbaren

Die Qualitätsinitiative des BAG kommt zu einem Zeitpunkt, in dem Thematik des demografischen Wandels nach der Krise unter verschärften Bedingungen wieder in die Betriebe Einzug hält. Was liegt also näher, als das BEM per Betriebsvereinbarung umfassend als qualitätsgesicherten Prozess mit Verfahrensschritten und Instrumenten zu definieren, der zu angepassten Arbeitsbedingungen für den Einzelnen und zu einer inklusiven und altersgerechten Beschäftigungs- und Personalpolitik im Interesse der Belegschaft führt.

Mit den vorhandenen Mitbestimmungsrechten – Ordnung des Betriebes, Datenschutz, Gesundheitsschutzmaßnahmen – und der Option, bei Streitigkeiten über den Inhalt einer betrieblichen BEM-Verfahrensordnung die Eingigungsstelle anzurufen (siehe unter „Weitere Informationen“), sollten die Interessenvertretungen konkrete Regelungen zu den folgenden Verfahrenstatbeständen verlangen und vorschlagen, um die Rechte und Interessen der langzeiterkrankten Beschäftigten angemessen zu schützen:

- ▶ Information der Belegschaft und der Betroffenen über das Verfahren und die Hilfsangebote (regelmäßige Angebote in Betriebsmedien, Sprechstunden, Versammlungen)
- ▶ Prozedere zur Feststellung der sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit
- ▶ Zusammensetzung und Aufgaben des Integrationsteams
- ▶ Kontaktaufnahme zu den einzelnen Betroffenen
- ▶ Analyse des Teilhabersikos, Erörterung von Lösungsmöglichkeiten
- ▶ Modalitäten zur Beteiligung und Einholung der Zustimmung der betroffenen Person
- ▶ Rolle und Kooperation der beteiligten Akteure
- ▶ Einsatz und Organisation von Hilfen und Beratungsleistungen externer Stellen
- ▶ Daten- und Persönlichkeitsschutz
- ▶ Abschluss des BEM
- ▶ regelmäßige Qualifizierung der Akteure.

Das BEM-Projekt „Werkzeugkasten Eingliederungsmanagement“ der IG Metall bietet für ein systematisches BEM-Verfahren, zu den letztgenannten Punkten und den vom BAG geforderten Mindeststandards, viel Übersicht – das Wichtigste in Kürze: Grundlagen, Impulse, Handreichungen

und Problemlösungen. Die Musterbetriebsvereinbarung (siehe „Weitere Informationen“) ist eine solide Grundlage für Interessenvertretungen, um das zum Betrieb passende Verfahren anzuregen und zu schneiden.

Weitere Informationen

Die dem Text zugrunde liegenden BAG-Entscheidungen – BAG vom 10.12.2009 – 2 AZR 400/08 und BAG vom 10.12.2009 – 2 AZR 198/09 – sind im Internet abzurufen unter www.bundesarbeitsgericht.de. Die Muster-Betriebsvereinbarung zum BEM der IG Metall ist auf der Projekthomepage zu finden unter www.integrationmanagement.eu. Gerichtsentscheidungen zugunsten einer betrieblichen BEM-Verfahrensordnung per Einigungsstelle: LAG Hamm vom 18.12.2009 – 13 TaBV 52/09; LAG Düsseldorf vom 29.9.2009 – 17 TaBV 107/09; LAG Berlin-Brandenburg vom 18.9.2009 – 14 TaBV 1416/09. Die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) nachlesen unter www.dguv.de/inhalt/praevention/vorschr_regeln/dguv_vorschrift_2/index.jsp. Siehe dazu auch die IG Metall-Arbeitshilfe 28 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit – DGUV Vorschrift 2“, Produktnummer 20966-32889, Printversion zu bestellen unter www.igmetall.de/shop (Hinweise auch in Gute Arbeit. 1/2011, Seite 31-32 und 2/2011, Seite 31 mit Infos über weitere geeignete Leitfäden).