



Ihr Recht auf Teilhabe

Das betriebliche Eingliederungsmanagement aus der Sicht der Betroffenen

Ist ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, so hat der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement – kurz: BEM – durchzuführen. Doch worauf sollten Betroffene hierbei achten? Und wie können sie ihr Recht auf Teilhabe und Selbstbestimmung am besten wahrnehmen? Diese und weitere Fragen beantwortet Dr. Eberhard Kiesche, der das betriebliche Eingliederungsmanagement aus der Sicht von betroffenen Beschäftigten beleuchtet.

Der Arbeitgeber hat gemäß § 84 Abs. 2 SGB (Sozialgesetzbuch) IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, wenn der Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen zusam-

menhängend oder in mehreren Zeitabschnitten arbeitsunfähig ist. Diese Rechtspflicht, die für alle Beschäftigten, alle Arten von Erkrankungen, für Kleinbetriebe und für betriebsratslose Betriebe gilt (vgl. BAG vom 30.09.2010, dbr 7/2011, Seite 40), setzt die Einwilligung des Betroffenen voraus. Hierfür muss er im Vorfeld über die Ziele des BEM sowie über Art und Umfang der erhobenen und verwendeten Daten informiert werden – denn nur eine „informierte Einwilligung“ ist eine freie Einwilligung.

Der Beschäftigte sollte vor seiner Entscheidung, ob er ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchfüh-

ren möchte, immer das Gespräch mit den Verantwortlichen und insbesondere mit dem Betriebsrat suchen, damit er sich über das Eingliederungsmanagement informieren kann. Dabei sollte er vor allem klären, wer die handelnden Personen sind und wie das BEM-Verfahren ausgestaltet ist.

Mögliche Folgen eines BEM

Der betroffene Beschäftigte sollte bei seiner Entscheidung zur Durchführung, zur Ablehnung oder zu einem Abbruch eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sorgfältig die möglichen Folgen bedenken.



Dr. Eberhard Kiesche
berät Betriebs-
und Personalräte
www.aob-bremen.de

Unbestritten ist der Betroffene in jeder Phase der Eingliederung „Herr des Verfahrens“. Alle Schritte im betrieblichen Eingliederungsmanagement bedürfen seiner Zustimmung, wie beispielsweise die Weitergabe seiner Daten an interne Beauftragte und externe Stellen. Eine Ablehnung des BEM darf nicht zu arbeitsrechtlichen Nachteilen führen. Der Betroffene sollte sich frühzeitig erkundigen, ob es in dem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zum BEM gibt und ob in der Vereinbarung Regelungen zum Kündigungsschutz getroffen worden sind. Es kommt nämlich in der Praxis durchaus vor, dass nach einer Ablehnung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements eine krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen wird.

Folgen für den Kündigungsschutz

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist vom Bundesarbeitsgericht wiederholt als Möglichkeit bezeichnet worden, um mildere Mittel als die krankheitsbedingte Kündigung zu finden. Dies setzt im Sinne eines ordnungsgemäßen BEM einen offenen, kooperativen und strukturierten Suchprozess zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, zur Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit und zur Erhaltung des Arbeitsplatzes voraus.

Unterlässt der Arbeitgeber die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, so führt dies zu einer Beweislastumkehr zu seinen Ungunsten: Der Arbeitgeber muss in einem Kündigungsschutzprozess beweisen, dass es keine Alternativen zur krankheitsbedingten Kündigung (z.B. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz) gegeben hat. Die Beweislastumkehr findet allerdings nicht statt, wenn der Beschäftigte die Durchführung bzw. einzelne Vorschläge und Maßnahmen eines BEM ablehnt oder das BEM zu einem von ihm gewählten Zeitpunkt abbricht. Das Bundesarbeitsgericht prüft zudem, ob das Verfahren Aussicht auf ein positives Ergebnis gehabt hätte – ein aussichtsloses BEM braucht der Arbeitgeber nicht durchzuführen. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass beim betrieblichen Eingliederungsmanagement grundsätzlich immer Aussicht auf Erfolg besteht.

Für den Nachweis, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement eine gewisse Erfolgswahrscheinlichkeit gehabt hätte, sollte sich der Beschäftigte

frühzeitig Maßnahmen und Vorschläge zur Überwindung und Vorbeugung seiner Arbeitsunfähigkeit überlegen. Dies gilt auch für den Fall, dass der Arbeitgeber dem Beschäftigten kein BEM anbietet und eine krankheitsbedingte Kündigung ausspricht. Denn vor Gericht muss der Arbeitgeber die objektive Nutzlosigkeit eines BEM beweisen.

Eindeutiges BEM-Angebot

Das Bundesarbeitsgericht fordert in seinem Urteil vom 12.07.2007 (dbr 7/2008, Seite 42), dass der Arbeitgeber dem betroffenen Beschäftigten ein eindeutiges Angebot zur Durchführung des BEM machen muss. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, der Beschäftigte hätte diesem Vorgehen ohnehin nicht zugestimmt. Er muss das Verfahren dabei aber nicht explizit als „betriebliches Eingliederungsmanagement“ bezeichnen. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber den betroffenen Beschäftigten zuvor auf die Ziele des BEM sowie auf die Art und den Umfang der verwendeten Daten hinzuweisen hat. Unterbleibt der Hinweis, der unter anderem den Unterschied zum Krankrückkehrgespräch verdeutlicht, so ist das unterlassene betriebliche Eingliederungsmanagement dem Arbeitgeber kündigungsgesetzlich zuzuordnen. Der Arbeitgeber hat den Betroffenen auch

ausreichend zu unterrichten. Im Bereich des Datenschutzes betrifft die Unterrichtung unter anderem die Zweckbindung der Daten, die Einschränkung der Datenweitergabe und Datenübermittlung, die Einverständniserklärung des Betroffenen, die Aufbewahrung der Daten sowie die Lösungsfristen. Hier kann der Betroffene unter Umständen den Datenschutzbeauftragten als Auskunftsperson befragen.

Ordnungsgemäße Durchführung des BEM

Beschäftigte sollten wissen, dass das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 10. 12.2009, dbr 6/2010, Seite 41) Hinweise für ein ordnungsgemäßes betriebliches Eingliederungsmanagement formuliert hat. Der Arbeitgeber hat alle im Gesetz vorgesehenen Stellen, Ämter und Personen zu beteiligen. Alle Anpassungs- und Änderungsvorschläge, die vernünftigerweise in Betracht zu ziehen sind und alle Vorschläge, die von den Teilnehmern eingebracht werden, sind sachlich zu erörtern und zu prüfen. Geeignete Vorschläge, auf die sich die BEM-Teilnehmer verständigt haben, sind vom Arbeitgeber durchzuführen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist als ein rechtlich regulierter, ergebnisoffener, unverstellter Suchprozess aufzufassen, welcher individuell

Checkliste für Vorschläge und Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

- > Umgestaltung des bisherigen Arbeitsplatzes (z.B. Einsatz technischer Mittel)
- > Umsetzung auf einen anderen (auch höherwertigen) Arbeitsplatz
- > Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes
- > Arbeitshilfen, Hilfsmittel
- > Qualifizierungsmöglichkeiten
- > Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation
- > Arbeitsassistenz
- > Abbau von (psychischen) Belastungen
- > Arbeits- und Belastungserprobung
- > Reduzierung der Arbeitsinhalte
- > Arbeitszeitgestaltung (z.B. Reduzierung der Arbeitszeit)
- > Verbesserung von Führung und Zusammenarbeit
- > Stufenweise Wiedereingliederung
- > Herstellung eines arbeitsschutzrechtskonformen Arbeitsplatzes (z.B. manuelle Handhabung schwerer Lasten)
- > Coaching, kollegiale Beratung und Supervision
- > Externe Mediation (z.B. bei Konflikten am Arbeitsplatz)

angepasste Lösungen für die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit ermittelt. Diese vom Bundesarbeitsgericht definierten Mindeststandards für ein faires und sachorientiertes Gespräch gelten auch dann, wenn der Arbeitgeber das BEM als Einzelfall durchführt und keine Verfahrensordnung hierfür aufstellt.

Tatkräftige Mitwirkung

Für das betriebliche Eingliederungsmanagement ist die tatkräftige Mitwirkung des Beschäftigten gefragt (vgl. BAG vom 10.12.2009, dbr 12/2010, Seite 41). Während das BEM läuft, sind von dem Betroffenen rechtzeitig alle ihm sinnvoll erscheinenden Gesichtspunkte und Lösungsvorschläge einzubringen, etwa für die leidensgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes, für geänderte Arbeitsbedingungen und für die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes. Auch der Betroffene muss sich über den „bunten Strauß an Möglichkeiten“ – so das Bundesarbeitsgericht – Gedanken

machen und überlegen, wie die Ziele des BEM in seinem Fall am besten zu erreichen sind.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12.07.2007 (dbr 7/2008, Seite 42) zeigt exemplarisch, dass es Beschäftigten gelingen kann, konkrete Vorschläge zur Sicherung des Arbeitsplatzes zu entwickeln. In dem Rechtsstreit hatte sich der Kläger sowohl auf eine Weiterbeschäftigung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nach einer leidensgerechten Umgestaltung und Anpassung als auch auf einen Einsatz auf einem anderen, leidensgerechten Arbeitsplatz – einem neu einzurichtenden Etikettiererarbeitsplatz – berufen. Seiner Klage wurde stattgegeben, das Berufungsgericht musste neu verhandeln und entscheiden.

Ablehnung von Vorschlägen

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.12.2009 (dbr 6/2010, Seite 40) hat der Arbeitgeber dem Be-

troffenen bei der Unterbreitung von Vorschlägen im BEM-Verfahren die Tragweite einer Ablehnung – die drohende Kündigung – zu verdeutlichen. Zudem ist dem Betroffenen eine hinreichende Überlegungsfrist bei seiner Entscheidung einzuräumen.

Betroffene Beschäftigte sollten sich möglichst gute Gründe überlegen, wenn sie Vorschläge des Integrationsteams ablehnen – gegebenenfalls zusammen mit dem Betriebsrat und/ oder einem sachkundigen Rechtsanwalt.

Mehr als arbeitsmedizinische Maßnahmen

Betroffene Beschäftigte sollten zudem wissen, dass zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, zur Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes nicht nur arbeitsmedizinische Maßnahmen infrage kommen. Die Einschaltung des Betriebsarztes ist nur bei Bedarf vorgesehen. Diagnosen, Befindlichkeitsstörun-

Tipps für Beschäftigte zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

1. Achten Sie darauf, ob Sie im letzten Jahr mehr als sechs Wochen lang wiederholt oder ununterbrochen arbeitsunfähig waren. In diesem Fall hat der Arbeitgeber Ihnen die Durchführung eines BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX anzubieten.
2. Überprüfen Sie, ob es in Ihrem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zum BEM gibt.
3. Sie sind „Herr“ des Verfahrens. Sie müssen frei in das BEM einwilligen können und zuvor umfassend informiert worden sein. Sie können in jeder Phase des BEM, besonders bei der Maßnahmenentwicklung und beim Eingliederungsplan, teilhaben, mitbestimmen und gegebenenfalls ihre Einwilligung widerrufen.
4. Nehmen Sie zu Gesprächen im Vorfeld des BEM immer ein Mitglied des Betriebsrats mit.
5. Hüten Sie sich vor einer vorschnellen mündlichen Ablehnung des BEM. Informieren Sie sich, welche Folgen eine Ablehnung des BEM oder ein Widerruf ihrer Zustimmung für Sie in einem eventuellen Kündigungsschutzverfahren haben könnte und treffen Sie dann Ihre Entscheidung.
6. Gibt es eine Verfahrensordnung für das BEM in Ihrem Betrieb und haben Sie Vertrauen in die handelnden Personen, dann leiten Sie gegebenenfalls auch frühzeitig von sich aus ein BEM-Verfahren ein. Nutzen Sie Ihr Initiativrecht auch vor dem Erreichen der Sechswochenfrist, falls Ihnen dies in der Vereinbarung zum BEM zugestanden wird.
7. Beginnen Sie sehr früh, sich eigene Vorschläge zur Erhaltung Ihres Arbeitsplatzes, zur Prävention und zur Überwindung Ihrer aktuellen Arbeitsunfähigkeit zu überlegen. Bringen Sie diese frühzeitig in den BEM-Prozess ein, suchen Sie Bündnispartner im Integrationsteam für Ihre Ideen bzw. Vorschläge und erklären Sie nicht vorschnell Ihr Einverständnis mit der Beendigung des BEM-Verfahrens.
8. Prüfen Sie, ob eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen möglich ist.
9. Fordern Sie eine individuelle Gefährdungsbeurteilung und verdeutlichen Sie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren, etwa bei einer Arbeitsplatzbegehung. Lassen Sie sich für Ihren behandelnden Arzt die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung Ihres Arbeitsplatzes aushändigen.
10. Lehnen Sie nie spontan Vorschläge ab, die im BEM-Verfahren auf den Tisch gebracht werden. Beraten Sie sich vor einer Ablehnung immer mit dem Betriebsrat und gegebenenfalls weiteren Personen Ihres Vertrauens. Scheuen Sie sich nicht, die Beauftragten des Arbeitgebers sowie externe Ämter, Stellen und Personen hinzuzuziehen (z.B. Krankenkasse, Berufsgenossenschaft).

gen und andere sensible Daten, insbesondere Gesundheitsdaten, müssen nicht in jedem Fall preisgegeben werden. Die behandelnden Ärzte müssen nicht von der Schweigepflicht entbunden werden. Genauso wichtig, manchmal sogar viel wichtiger für einen gelingenden BEM-Prozess, sind Fragen der Arbeitssicherheit und Ergonomie, der Weiterbildung, der Arbeitsgestaltung und der Arbeitszeitgestaltung. Für die Entwicklung eigener Vorschläge und Maßnahmen zur Erhaltung seiner Arbeitsfähigkeit kann der Beschäftigte auf Checklisten zurückgreifen, die beim Betriebsrat vorhanden sein sollten. Dabei sollte er auch die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung nach § 28 SGB IX nicht außer Betracht lassen, die allerdings fachgerecht unter Einbeziehung des Betriebsarztes durchzuführen ist.

Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements darf im Betrieb nicht isoliert gesehen werden, sondern ist im Verbund mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung zu betreiben. Das BEM ist eine ganzheitliche Aufgabe und muss von den Arbeitsschutzexperten im Betrieb als Evaluationsinstrument für die Gefährdungsbeurteilung genutzt werden. Der Beschäftigte sollte von daher immer die Chance nutzen, nach der Gefährdungsbeurteilung seines Arbeitsplatzes zu fragen, damit betriebliche Ursachen für seine Arbeitsunfähigkeit identifiziert und gegebenenfalls abgestellt werden können. Unter Umständen muss die Beurteilung der Gefährdungen am Arbeitsplatz aktualisiert oder neu erstellt werden. Der Beschäftigte sollte sich die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung auch aushändigen lassen und mit seinem Arzt besprechen. Zusätzlich sollte er stets eine Arbeitsplatzbegehung – mit ihm als Experte seiner Arbeitssituation – anregen. Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 12.08.2008, dbr 12/2008, Seite 41) hat im Übrigen bestätigt, dass Arbeitnehmer einen Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung haben.

Mitwirkungspflicht des Betroffenen?

An der freien Einwilligung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und

Oftmals bietet es sich an, wenn der Betroffene selbst die Einleitung eines BEM-Verfahrens anregt.



zu allen Folgemaßnahmen sowie Entscheidungen ist nach dem Wortlaut des Gesetzes und aufgrund des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung nicht zu rütteln. Der erkrankte Beschäftigte kann sich frei für oder gegen seine Teilnahme am BEM entscheiden. Mitwirkungspflichten können sich jedoch aus dem Arbeitsvertrag sowie aus Betriebsvereinbarungen ergeben. Betroffene Beschäftigte sollten sich möglichst frühzeitig informieren, welche Regelungen für sie gelten. Hierfür ist die sorgfältige Kenntnisnahme einer eventuell im Betrieb vorhandenen Betriebsvereinbarung zum Thema BEM unbedingt erforderlich.

Bedenkt ein betroffener Beschäftigter die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Verhältnis von BEM und krankheitsbedingter Kündigung, so tut er dann gut daran, möglichst früh eigene Vorschläge für den Eingliederungsplan in das BEM-Verfahren einzubringen. Aktives Handeln im Sinne von Teilhabe und Selbstbestimmung ist von ihm gefordert. Er sollte frühzeitig mit den Verantwortlichen des betrieblichen Eingliederungsmanagements Kontakt aufnehmen, die Beteiligung von internen Experten bzw. Beauftragten des Arbeitsschutzes sowie einer Person seines Vertrauens im BEM-Team benennen. Außerdem sollte er sich rechtzeitig über alternative Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten Gedanken machen. Ist für den Betroffenen ein Abbruch des BEM oder die Verweigerung einer einzelnen BEM-Maßnahme absehbar, so sollte er hierfür frühzeitig gute Gründe formulieren.

Oftmals bietet es sich im Sinne von Prävention und Teilhabe an, wenn der Betroffene selbst die Einleitung eines

BEM-Verfahrens anregt, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit noch nicht sechs Wochen dauert. Denn Zeiten der Arbeitsunfähigkeit können bereits für Aktivitäten des Integrationsteams genutzt werden. Die Festschreibung eines Initiativrechts auf Einleitung eines BEM in einer Betriebsvereinbarung wäre hierfür eine überaus wichtige Rahmenbedingung, etwa um bei psychischen Erkrankungen möglichst frühzeitig tätig werden zu können.

Ausblick

Beschäftigte, denen die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements vom Arbeitgeber angeboten werden, sollten sich über Chancen und Risiken sorgfältig informieren und sich dabei nicht scheuen, professionelle Hilfe – beispielsweise des Betriebsrats – in Anspruch zu nehmen. Für Kündigungsschutzprozesse, die leider auch im Raum stehen, können sich Betroffene die vielen nützlichen Hinweise in der überaus umfangreichen Rechtsprechung zum Thema betriebliches Eingliederungsmanagement zu Nutzen machen. ■

Mehr zum Thema

> Zu regeln ist das Verfahren. Betriebsvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement; dbr 11/2011, Seite 30.

> ifb-Seminar: Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis; Weitere Informationen, insbesondere zu den Terminen: www.ifb.de/512