

Zur Fürsorge verpflichtet: Betriebliches Eingliederungsmanagement

Dr. Sabine Göldner-Dahmke
Vorsitzende RichterIn am Arbeitsgericht

Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- ▶ SGB IX am 23.04.2004 in Kraft getreten
- ▶ enthält auch Regelungen, die außerhalb des Schwerbehindertenrechts von Bedeutung sind.
- ▶ § 84 Abs. 2 SGB IX = Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung eines "betrieblichen Eingliederungsmanagements „
- ▶ Rehabilitation statt Entlassung,,

Zielgruppe

- Alle Beschäftigten, die innerhalb **eines Zeitraumes** von einem Jahr (nicht Kalenderjahr!) länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.
- Zielgruppe = "langzeiterkrankte" Arbeitnehmer, d. h. Arbeitnehmer, deren Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen in einem Jahr andauert,
- als auch "mehrfacherkrankte" Arbeitnehmer, d. h. Arbeitnehmer, die in der Summe mehr als sechs Wochen in einem Jahr krank sind.

Geltung auch für nicht schwerbehinderte Menschen

- ▶ Nach dem Wortlaut von § 84 Abs. 2 SGB IX gilt die Regelung für "*Beschäftigte*".
- ▶ Der Begriff des Beschäftigten ist umfassend, er erfasst nicht nur Schwerbehinderte, sondern **alle Arbeitnehmer** im Betrieb, unabhängig von einer Behinderung.

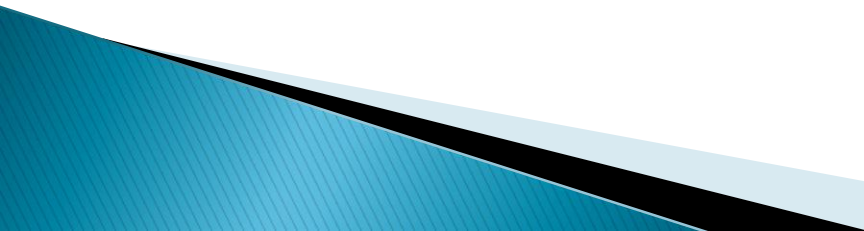
Verpflichtete Arbeitgeber

- ▶ alle Arbeitgeber sind verpflichtet.
- ▶ auf die Betriebsgröße kommt es grundsätzlich nicht an.
- ▶ insbesondere ist die Kleinbetriebsgrenze des § 23 KSchG in diesem Zusammenhang grundsätzlich ohne Bedeutung.

Sonstige Beteiligte

- ▶ Verantwortlich ist zunächst der **Arbeitgeber**.
- ▶ Gesprächspartner die zuständige Interessenvertretung i. S. v. § 93 SGB IX, d. h. der **Betriebsrat** oder der **Personalrat**. Sonstige Interessenvertretungen der Mitarbeiter, z.B. die bei kirchlichen Arbeitgebern existierenden Mitarbeitervertretungen (MAV), werden von § 84 Abs. 2 SGB IX nicht erfasst.

Sonstige Beteiligte

- ▶ **Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung bei Schwerbehinderten (§ 94 SGB IX).**
 - ▶ **Der betroffene Beschäftigte** ist zu beteiligen und muss der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements zustimmen.
 - ▶ Soweit erforderlich wird der **Werks- oder Betriebsarzt** hinzugezogen.
- 

Sonstige Beteiligte

- ▶ Kommen Leistungen zur Teilhabe (§ 33 SGB IX) oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben (§ 102 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX) in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen (§ 23 SGB IX) oder
- ▶ bei schwerbehinderten Beschäftigten wird das Integrationsamt (§ 102 SGB IX) hinzugezogen.

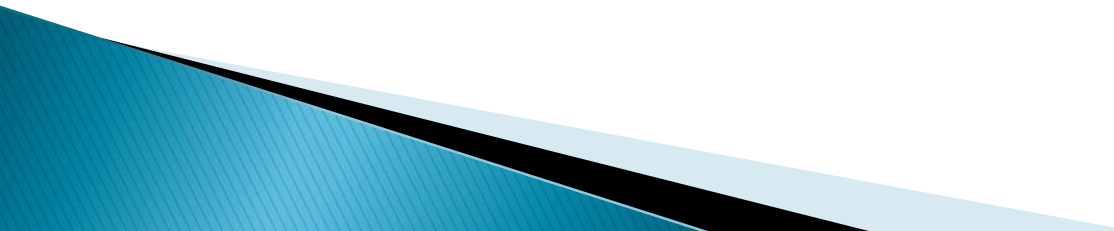
Betriebe ohne Betriebs- oder Personalrat

- ▶ Ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch dann durchzuführen, wenn keine betriebliche Interessenvertretung in Sinne von § 93 SGB IX gebildet ist (BAG, Urteil vom 30.09.2010 – 2 AZR 88/09, DB 09/2011, S. 535f.)

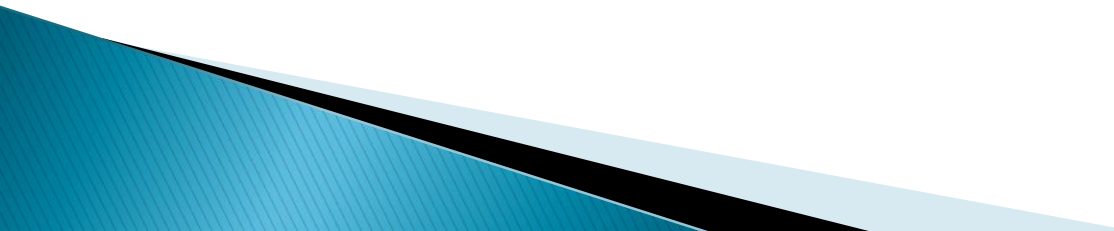
Die Jahresfrist

- ▶ Ein betriebliches Eingliederungsmanagement ist durchzuführen, wenn ein Beschäftigter **innerhalb eines Jahres** länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist. Maßgebend ist dabei nicht das Kalenderjahr; entscheidend ist vielmehr der Zeitraum von jeweils zwölf (vorangegangenen) Monaten.


Der Sechs–Wochen–Zeitraum

- ▶ Voraussetzung für die Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist, dass ein Beschäftigter innerhalb der vergangenen zwölf Monate **länger als sechs Wochen** arbeitsunfähig war.
 - ▶ Dabei ist es gleichgültig, ob es sich um eine ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit oder um wiederholte Arbeitsunfähigkeiten handelt.
- 

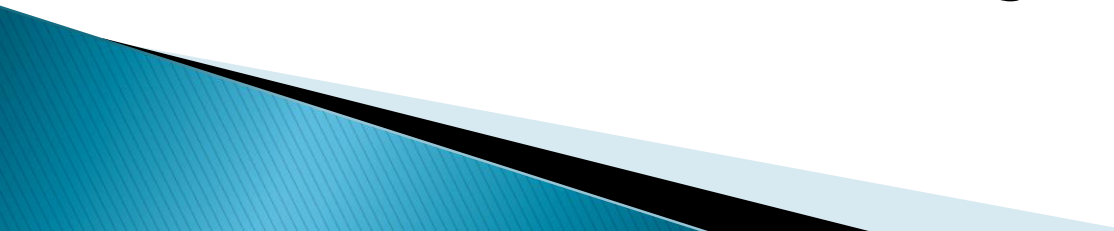
Wiederholte Arbeitsunfähigkeit

- ▶ Es ist nur auf die (Wochen-)Tage abzustellen an denen eine Arbeitspflicht besteht.
 - ▶ Arbeitet ein Arbeitnehmer in der Fünf-Tage-Woche, ist die Sechs-Wochen-Grenze am 31. Arbeitstag überschritten.
 - ▶ Ein an zwei Tagen pro Woche tätiger Teilzeitbeschäftigter ist am 13. Arbeitstag länger als sechs Wochen arbeitsunfähig
 - ▶ ein an drei Tagen tätiger Beschäftigter am 19. Fehltag.
- 

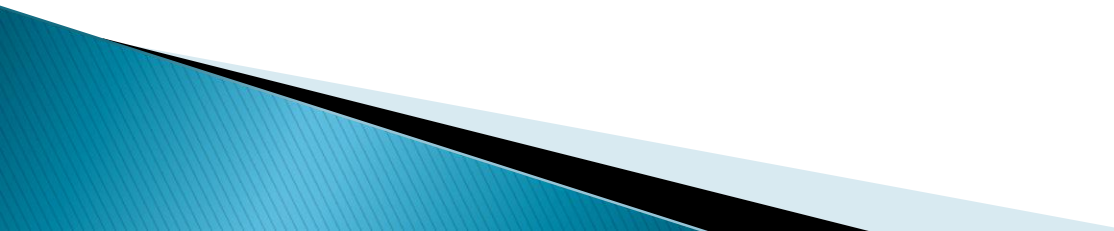
Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements

- ▶ bestehende Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden,
 - ▶ erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
 - ▶ den Arbeitsplatz zu erhalten.
 - ▶ Durch geeignete Prävention soll Erkrankungen, die letztlich zum Verlust des Arbeitsplatzes führen könnten, entgegengewirkt werden.
- 


Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements

- ▶ Erfolgreiche Wiedereingliederung.
 - ▶ Frühverrentungen vorzubeugen
 - ▶ Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu leisten
 - ▶ mittel- und langfristig um
 - ▶ den Erhalt und die Förderung der Gesundheit,
 - ▶ die Vermeidung von chronischen Erkrankungen, Behinderungen sowie die Eingrenzung der Folgen,
 - ▶ die dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes.
- 

Pflichten des Arbeitgebers

- ▶ Pflicht, mit dem Betriebs- oder Personalrat "zu klären", wie die durch das betriebliche Eingliederungsmanagement verfolgten Ziele erreicht werden können.
 - ▶ Information des betroffenen Beschäftigten und Einholung der Zustimmung
 - ▶ Die Information muss sich insbesondere auf die Ziele des Eingliederungsmanagements und die dafür erhobenen und verwendeten Daten, d. h. in der Regel mindestens die Fehlzeitenaufstellung, erstrecken.
- 

Pflichten des Beschäftigten

- ▶ Keine Pflicht zur Mitwirkung
 - ▶ Allerdings können sich aus dem Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarungen bestimmte Pflichten ergeben.
 - ▶ Bei Verweigerung kann sich dies arbeitsrechtlich im Falle des Ausspruchs einer krankheitsbedingten Kündigung unter Umständen im Rahmen der anzustellenden Interessenabwägung zu seinen Lasten auswirken.
- 

Pflichten des Betriebs– oder Personalrats

- ▶ Hat darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm gesetzlich obliegenden Verpflichtungen erfüllt.
- ▶ Betriebs– oder Personalrat ist verpflichtet, in dem Verfahren zur Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann, mitzuwirken.

Pflichten der Rehabilitationsträger und Servicestellen

- ▶ Die Servicestellen (§ 23 SGB IX) haben in erster Linie koordinierende und beratende Funktion. Einzelheiten sind bislang noch ungeklärt.
- ▶ Die Rehabilitationsträger haben teilweise bereits **Gemeinsame Empfehlungen**
zur Sicherung der Zusammenarbeit bei der Prävention,
für Maßnahmen, die geeignet sind, den Eintritt einer Behinderung zu vermeiden sowie über die statistische Erfassung der Anzahl, des Umfangs und der Wirkungen dieser Maßnahmen,
zur Einbindung von Hausärzten, Fachärzten und Betriebs- oder Werksärzten in die Einleitung und Ausführung von Leistungen zur Teilhabe,

Mögliche Maßnahmen

- ▶ ein Mitarbeitergespräch,
- ▶ eine Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalyse,
- ▶ eine ärztliche Untersuchung des Betroffenen.
- ▶ Allgemein kommen alle Strategien in Betracht, die die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten können. Dazu zählen Maßnahmen:
 - der beruflichen Qualifizierung,
 - des Arbeits- und Gesundheitsschutzes inklusive der menschengerechten Gestaltung der Arbeit und der Gesundheitsförderung und
 - einer betriebsnahen Rehabilitation.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- ▶ Ob der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Organisation und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ein Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 BetrVG hat, ist ungeklärt.

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

- ▶ Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat (zwingend) mitzubestimmen bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer.
- ▶ Bei der Führung von Gesprächen mit Arbeitnehmern über krankheitsbedingte Fehlzeiten besteht nicht grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.
- ▶ BAG = Führung formalisierter Krankengespräche mit einer nach abstrakten Kriterien ermittelten Mehrzahl von Arbeitnehmern jedoch gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig, da es dabei um das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung geht
Analog dieser Rechtsprechung könnte man für die Gestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats annehmen.
- ▶ Aber: BEM stellt in erster Linie eine klärende Erörterung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat dar, an welcher der Arbeitnehmer lediglich zu beteiligen ist, daher könnte man eine der dem Beschluss des BAG zu den Krankenrückkehrgesprächen vergleichbare Situation und damit auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verneinen.

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

- ▶ Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Ausfüllung von Regelungen über den Gesundheitsschutz. Sieht man das betriebliche Eingliederungsmanagement als Maßnahme des Gesundheitsschutzes an, könnten nach § 84 Abs. 2 SGB IX konkretisierende Regelungen nur mit Zustimmung des Betriebsrats getroffen werden.
- ▶ Gegen die Annahme eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG spricht allerdings, dass Gegenstand des betrieblichen Eingliederungsmanagements in der Regel nicht der abstrakte Gesundheitsschutz im Betrieb ist, sondern der Gesundheitszustand eines einzelnen Arbeitnehmers. Insofern könnte man den für die Annahme eines Mitbestimmungsrechts notwendigen kollektiven Bezug verneinen.

Folgen bei Nichteinführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

- ▶ Es spricht viel dafür, dass der Arbeitnehmer die für die soziale Rechtfertigung der krankheitsbedingten Kündigung notwendige negative Prognose durch den Hinweis auf ein vom Arbeitgeber nicht durchgeführtes betriebliches Eingliederungsmanagement zumindest erschüttern kann. Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll nämlich gerade der Klärung der Frage dienen, wie künftige Arbeitsunfähigkeit verhindert werden kann.
- ▶ Außerdem kann der Arbeitnehmer im Rahmen der auf der dritten Stufe notwendigen Interessenabwägung geltend machen, dass bei (rechtzeitiger) Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements die Kündigung hätte vermieden werden können.

Folgen bei Nichteinführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

- ▶ Schließlich könnte vom gekündigten Arbeitnehmer eingewandt werden, dass die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gegenüber der krankheitsbedingten Kündigung ein milderer Mittel darstellt, das vor Ausspruch der Kündigung zunächst auszuschöpfen ist.
- ▶ die Rechtmäßigkeit der krankheitsbedingter Kündigungen ist seit 1.5.2004 mit großer Wahrscheinlichkeit daran zu messen, ob zuvor im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (erfolglos) versucht wurde, den Bestand des Arbeitsverhältnisses durch Maßnahmen der Prävention zu sichern, empfiehlt es sich aus Arbeitgebersicht dringend, die sich aus § 84 Abs. 2 SGB IX ergebende Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu erfüllen.

Erzwingung durch den Betriebsrat

- ▶ Nach dem Wortlaut von § 84 Abs. 2 SGB IX kann der Betriebsrat die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements verlangen. Nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX hat er darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen nicht nach, kann der Betriebsrat dies im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren erzwingen.

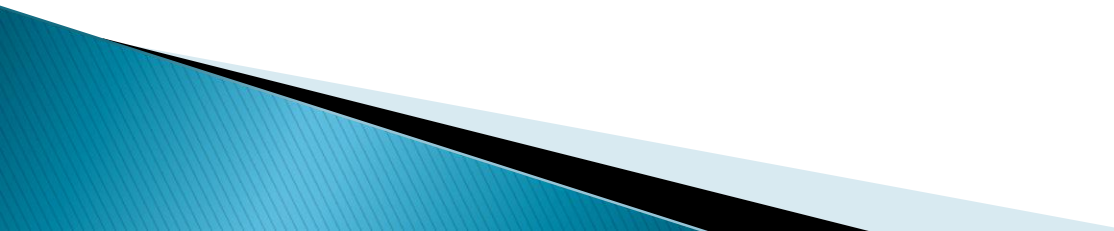
Erzwingung durch den Beschäftigten

- ▶ Nach dem Wortlaut von § 84 Abs. 2 SGB IX ist der Beschäftigte am betrieblichen Eingliederungsmanagement (lediglich) zu beteiligen.
- ▶ Im Gegensatz zur Position des Betriebsrats sieht das Gesetz für den Beschäftigten ein Durchsetzungsrecht nicht vor.

Schadensersatzanspruch des Beschäftigten

- ▶ Grundsätzlich denkbar = Schadensersatzanspruch gegen ArbG
- ▶ Nachweis eines durch die Pflichtverletzung des Arbeitgebers entstandenen Schadens (z. B. der Gesundheitsschaden oder der Verlust des Arbeitsplatzes) , der bei Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht entstanden wäre.

Staatliche Sanktionen

- ▶ Das Gesetz sieht für den Fall des Verstoßes gegen die Pflicht zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements keine Sanktion vor.
 - ▶ Insbesondere ist die Nichtdurchführung nicht bußgeldbewehrt.
- 

Fazit

- ▶ Frühzeitiges Handeln bei der Erkennung von gesundheitlichen Störungen bei Mitarbeitern und der Einleitung betrieblicher präventiver und rehabilitativer Maßnahmen kann sich (auch) aus betriebswirtschaftlicher Sicht (Reduzierung der Entgeltfortzahlung, bessere Motivation und Leistungsbereitschaft) lohnen.
- ▶ Besondere Bedeutung bei den Auswirkungen auf die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Arbeitgeber sind gut beraten, die sich aus § 84 Abs. 2 SGB IX ergebenden Verpflichtungen zu erfüllen, wenn sie nicht Gefahr laufen wollen, dass eine entsprechende Kündigung bereits wegen des nicht durchgeführten betrieblichen Eingliederungsmanagements sozial ungerechtfertigt ist.
- ▶ Kollektivrechtlich ist die Frage des Bestehens von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats noch streitig. Insgesamt erscheint es aber kaum möglich, ein System eines betrieblichen Eingliederungsmanagements erfolgreich zu installieren, ohne den Betriebsrat verantwortlich einzubinden und das einzuhaltende und durchzuführende Verfahren in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.