

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Neue Regelungen im SGB IX zur betrieblichen Eingliederung von längerfristig erkrankten Beschäftigten – auch in der Bundespolizei

Seit Mai 2004 gibt es im § 84 Abs. 2 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) die Verpflichtung für alle Arbeitgeber, unter bestimmten Bedingungen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Und zwar lautet die gesetzliche Vorgabe, dass nach ununterbrochener oder wiederholter Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten von sechs Wochen in einem Jahr der Arbeitgeber mit der Personalvertretung und ggf. der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person, die Möglichkeiten klärt, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann“.

Die Regelungen des SGB IX gelten normalerweise für behinderte bzw. von Behinderung bedrohte Menschen. Lediglich die Festlegungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement gelten für alle Beschäftigten in der privaten Wirtschaft genauso wie im öffentlichen Dienst, also auch für alle Beschäftigten in der Bundespolizei. Im Bundespolizeipräsidium Ost wurde diese gesetzliche Vorgabe im April 2005 durch eine Verfügung umgesetzt. An alle nachgeordneten Bereiche wurde eine Handlungshilfe zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements im BPOLP Ost unter der Überschrift „Wer krank ist, ist krank“ gereicht.

Oberstes Ziel des BEM ist dabei die Wiederherstellung und langfristige Sicherung der Gesundheit der Beschäftigten. Dadurch soll der Erhalt des Arbeitsplatzes der Beschäftigten und die Senkung des Krankenstandes im Präsidium erreicht werden. Letztlich dient die richtige Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements der Motivation und Zufriedenheit aller Beschäftigten der Dienststellen. Dienststellen, die darauf ein besonderes Augenmerk legen, profitieren ebenfalls von den positiven Auswirkungen. Gesunde und zufriedene Beschäftigte sind motivierter und leistungsfähiger und haben weniger Fehlzeiten. Rein betriebswirtschaftlich gesehen kosten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit den Arbeitgeber Geld eine Senkung der Fehlzeiten ist daher in seinem Interesse. Von daher ist es völlig richtig und konsequent, wenn der Gesetzgeber einen Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten den Dienststellen überträgt.

Möglicher Ablauf eines BEM-Verfahrens:

Nach welchem Schema sollte nun vorgegangen werden?

1. Ein/e Dienststellenleiter/in stellt fest, dass ein/e Mitarbeiter/in innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist (oder war). Das ist relativ einfach, da entsprechende Statistiken ständig zu führen und zu melden sind.
2. Nach dieser Feststellung informiert der/die Dienststellenleiter/in den/die Mitarbeiter/in über die Ziele des BEM und die zu erhebenden/ verwendeten Daten (i. d. R. Fehlzeitaufstellung). Hier können schon entscheidende Fehler gemacht

werden. Sowohl bei einer schriftlichen als auch bei einer mündlichen Information sollte daran gedacht werden, dass der Ton die Musik macht. Ein/e Mitarbeiter/in, der/die ununterbrochen auf die Beamtenpflichten und möglichen Folgen des Nichtbeachtens aufmerksam gemacht wird, könnte sich schnell verschließen und dem gesamten Projekt negativ gegenüberstehen. Außerdem sollte man immer bedenken, es handelt sich bei den Betroffenen um Kranke. Ergibt sich bereits hier, dass es sich um eine „ganz normale“ Krankheit (Erkältung, planmäßige Operation o. ä.) handelt, nach deren Ablauf der/die Betroffene sofort wieder zum Dienst kommt, muss natürlich kein BEM durchgeführt werden.

3. Der/die Dienststellenleiter/in holt sich als nächstes die Zustimmung des/der Mitarbeiters/in zur Durchführung eines BEM ein. Wird diese nachweislich verweigert, ist das BEM gescheitert. Ohne Zustimmung des/der Betroffenen kann ein Eingliederungsmanagement nicht funktionieren. Man sollte jedoch schon hartnäckig um die Zustimmung werben, denn ein gescheitertes Eingliederungsmanagement nützt weder dem/der Kranken noch der Dienststelle.

4. Nach der erfolgten Zustimmung beginnt der/die Dienststellenleiter/in mit dem zuständigen Personalrat und ggf. der Schwerbehindertenvertretung, dem Integrationsamt und dem Arbeitsmediziner die Erörterungen zur Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes. Diese Gespräche müssen nicht einmalig stattfinden, sondern können auch wiederholt werden. Ziel muss es sein, eine für alle Seiten tragbare Lösung zu finden. Der/die Mitarbeiter/in wird anschließend hinzugezogen. Alle Gespräche, die ohne den Personalrat bzw. bei behinderten Menschen ohne die Schwerbehindertenvertretung stattfinden, sind keine Gespräche i. S. d. § 84 Abs. 2 SGB IX. Die Beschäftigtenvertretungen haben nicht nur das Recht, sondern *expressis verbis* auch die Pflicht zu einer Mitarbeit am betrieblichen Eingliederungsmanagement.

5. Unter Umständen kann man zusätzliche Hilfen anfordern. Wenn ein Problem auf einer bestimmten Ebene nicht zu klären ist, wäre es sinnvoll und notwendig, vorgesetzte Stellen bzw. Behörden sowie Personal bzw. Schwerbehindertenvertretungen dieser Ebenen heranzuziehen.

6. Das BEM muss als kontinuierlicher Prozess betrachtet werden. Das heißt, ein Abschluss erfolgt erst, wenn die Arbeitsunfähigkeitszeiten des/der Mitarbeiters/in unter die SechsWochenGrenze sinken.

Mögliche Folgen eines nicht durchgeführten BEM:

Das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) sieht für einen Verstoß gegen den § 84 keine unmittelbaren Sanktionen vor. Der Gesetzgeber hat jedoch die Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung bzw. Zurruesetzung durch die Zwischenschaltung einer zusätzlich durchzuführenden Regelung erheblich verschärft. Eine Kündigung bzw. ein vorzeitiger Ruhestand muss das *ultima ratio* sein. Möglich wären bei einem nicht durchgeführten BEM auch Schadensersatzklagen Betroffener auf Gehaltsnachzahlungen. Es gibt bereits entsprechende anhängige Arbeitsgerichtsverfahren, in denen es sinngemäß darum geht, dass durch ihre Krankheit arbeitsunfähig gewordene Menschen beklagen, dass es bei einem ordnungsgemäß durchgeführten BEM eventuell nicht zu einer Arbeitsunfähigkeit und daraus resultierendem Gehaltsverlust gekommen wäre. In diesem Zusammenhang denkbar wären auch Regressforderungen von Renten oder Sozialversicherungsträgern an ehemalige Arbeitgeber.

Möglich sind jedoch auch Auswirkungen im eigenen Geschäftsbereich. So könnte und dürfte ein Bezirkspersonalrat Entlassungen und vorzeitige Zurruesetzungen aus gesundheitlichen Gründen ohne Nachweis des durchgeführten oder gescheiterten BEM zukünftig nicht mehr zustimmen (Versagungsgrund gem. § 77 Abs. 2 BPersVG).

Insgesamt ist dieses neue Mittel, welches der Gesetzgeber den Arbeitgebern an die Hand gegeben hat, eine denkbare Alternative zum bisherigen Verfahren. Langfristig gesehen ist es allemal die bessere. Natürlich hat der Präsident des BPOLP Ost Recht, wenn er sagt, er will Ergebnisse sehen. Da dieses Verfahren ein Umdenken bei Dienststellenleitungen, aber auch bei Beschäftigtenvertretungen voraussetzt, braucht es allerdings ein wenig Zeit bevor sich repräsentative Ergebnisse zeigen. Zeigen werden sich diese jedoch nur, wenn sich alle Seiten ernsthaft dafür einsetzen, betroffene Beschäftigte wieder langfristig in den Dienst zu integrieren.