

Betriebliches Eingliederungsmanagement in der grünen Branche – rechtliche Grundlagen, Umsetzung in der Praxis und konkrete Handlungsempfehlungen

Lena Kampschulte¹, Heiko Scholz², Paul Börger³

¹ Vöhdestraße 12, 59457 Werl-Holtum

² Hochschule Anhalt, Fachbereich LOEL, Strenzfelder Allee 28, 06406 Bernburg

³ Kanzlei Börger & Sasse, Am Rathaus 5, 57368 Lennestadt

Einleitung

Ein Ende der Erwerbstätigkeit aus Krankheitsgründen ist leider keine Seltenheit. Der Grund liegt oft in fehlenden oder unzureichenden Rehabilitationsmaßnahmen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (kurz BEM) soll helfen, diese Entwicklung zu stoppen. Vielen ist das BEM gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX noch unbekannt, obwohl das Gesetz bereits 2004 eingeführt wurde. Auch in der grünen Branche ist das BEM weitestgehend unbekannt. Die vorliegende Arbeit hat deshalb das Ziel, die Grundlagen und das Prinzip des BEM begreiflich und bekannt zu machen sowie Möglichkeiten zur Mitarbeiterbindung und gegen den Fachkräftemangel in der grünen Branche aufzuzeigen.

Grundlagen zum BEM

Der § 84 Abs. 2 SGB IX besagt, dass Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, Arbeitnehmern, die länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten, um langfristig nicht aus dem Betrieb ausscheiden zu müssen. Dies gilt für jegliche Formen einer Erkrankung und für jeden Arbeitnehmer, der erkrankt sowie für jedes Unternehmen (unabhängig von der Größe & Rechtsform). Es gibt Mindeststandards für das BEM, die aber sehr vage gehalten sind. Am BEM sind immer der Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung und natürlich der Betroffene selbst zu beteiligen. Der Ablauf ist nicht vorgeschrieben. Mögliche Maßnahmen im BEM sind beispielsweise: verkürzte Arbeitszeiten, technische Arbeitshilfen, Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Versetzung des Arbeitnehmers, Veränderung der Art der Beschäftigung, Reduzierung überfordernder Arbeitsbedingungen oder die stufenweise Wiedereingliederung nach § 28 SGB IX. Essentiell für das BEM ist der Schutz der Daten und damit die Wahrung von Selbstbestimmungs- und Persönlichkeitsrechten des Betroffenen. Werden alle Punkte beachtet, stellt das BEM ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung und Förderung der Teilhabe dar.

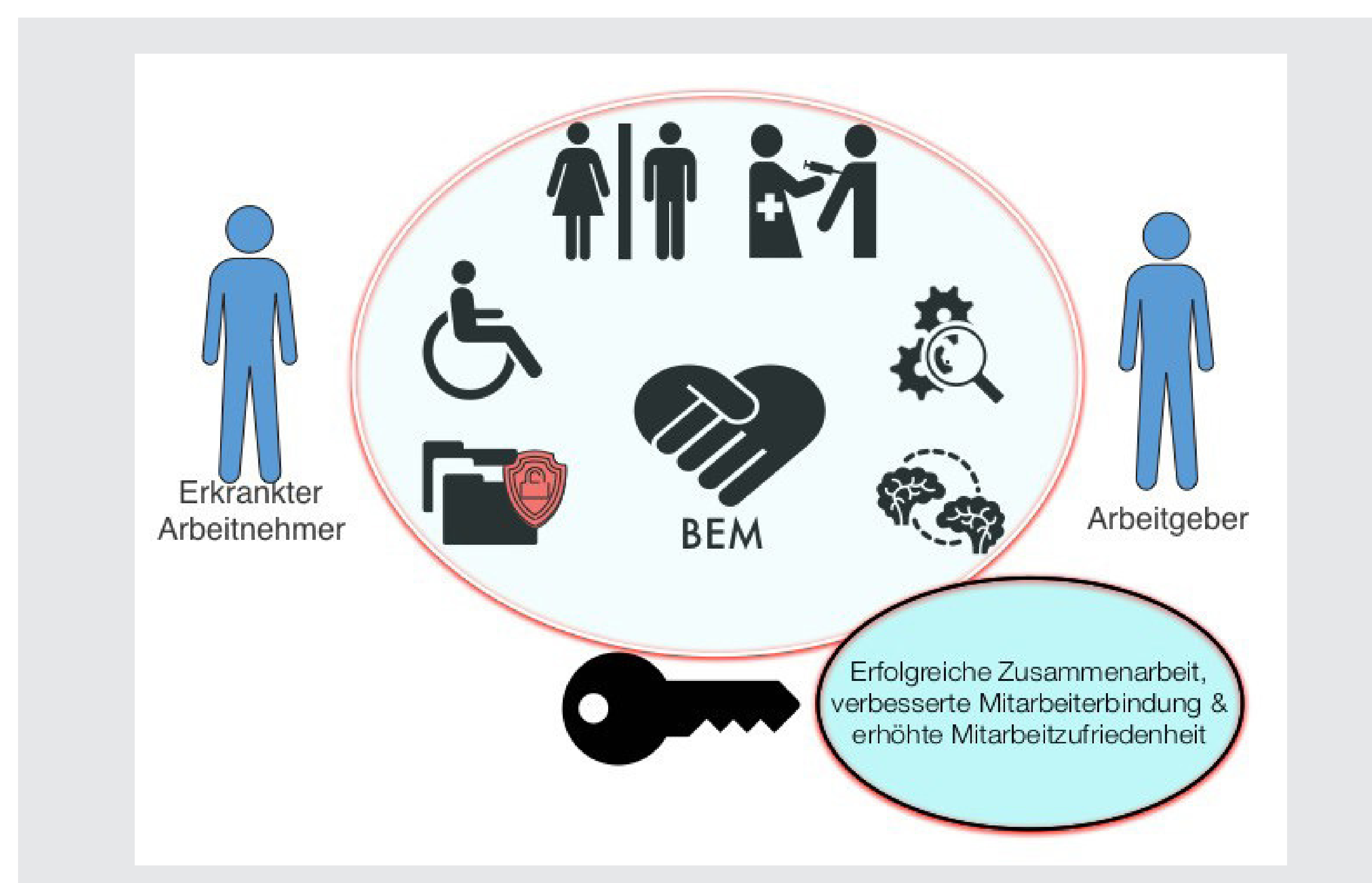


Abbildung 1: BEM als Schlüssel zur erfolgreichen Zusammenarbeit im Unternehmen

Rechtliche Bedeutung

Im § 84 SGB IX sind keine Folgen bei Nicht-Durchführung des BEM aufgeführt. Das Prinzip des BEM wird allerdings als eine Konkretisierung des dem gesamten Kündigungsschutz innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes verstanden. Wird kein BEM durchgeführt, kann dies bei krankheitsbedingter Kündigung zu prozessualen Nachteilen für den Arbeitgeber führen. Außerdem können für den Arbeitnehmer sogar Ansprüche auf Schadensersatz bei Nicht-Durchführung entstehen.

BEM in der grünen Branche

Es gibt zwar kaum statistische Daten zum BEM in der grünen Branche, jedoch gibt es Daten zum Krankenstand in der Branche. Die Statistik der Langzeiterkrankungen wird von der grünen Branche angeführt. Das zeigt, dass in der grünen Branche ein großer Handlungsbedarf in Bezug auf das BEM besteht. Arbeitsunfähig sind Arbeitnehmer der grünen Branche vor allem auf Grund von Muskel- und Skeletterkrankungen sowie Verletzungen. Diese Erkrankungen sind geradezu prädestiniert für ein BEM. Besonders bei Muskel- und Skeletterkrankungen sind oft einfache Maßnahmen erfolgversprechend. Dies könnten z. B. Haltungsschulungen, Schulungen zum korrekten Heben und Tragen, technische Unterstützung zum Heben und Tragen oder rüchenschonende Fahrersitze sein. Im Bereich der Verletzungen bietet es sich an Arbeitsschutzvorschriften im Unternehmen einzuführen oder Gefahrenbeurteilungen vorzunehmen (siehe auch Abbildung 2).

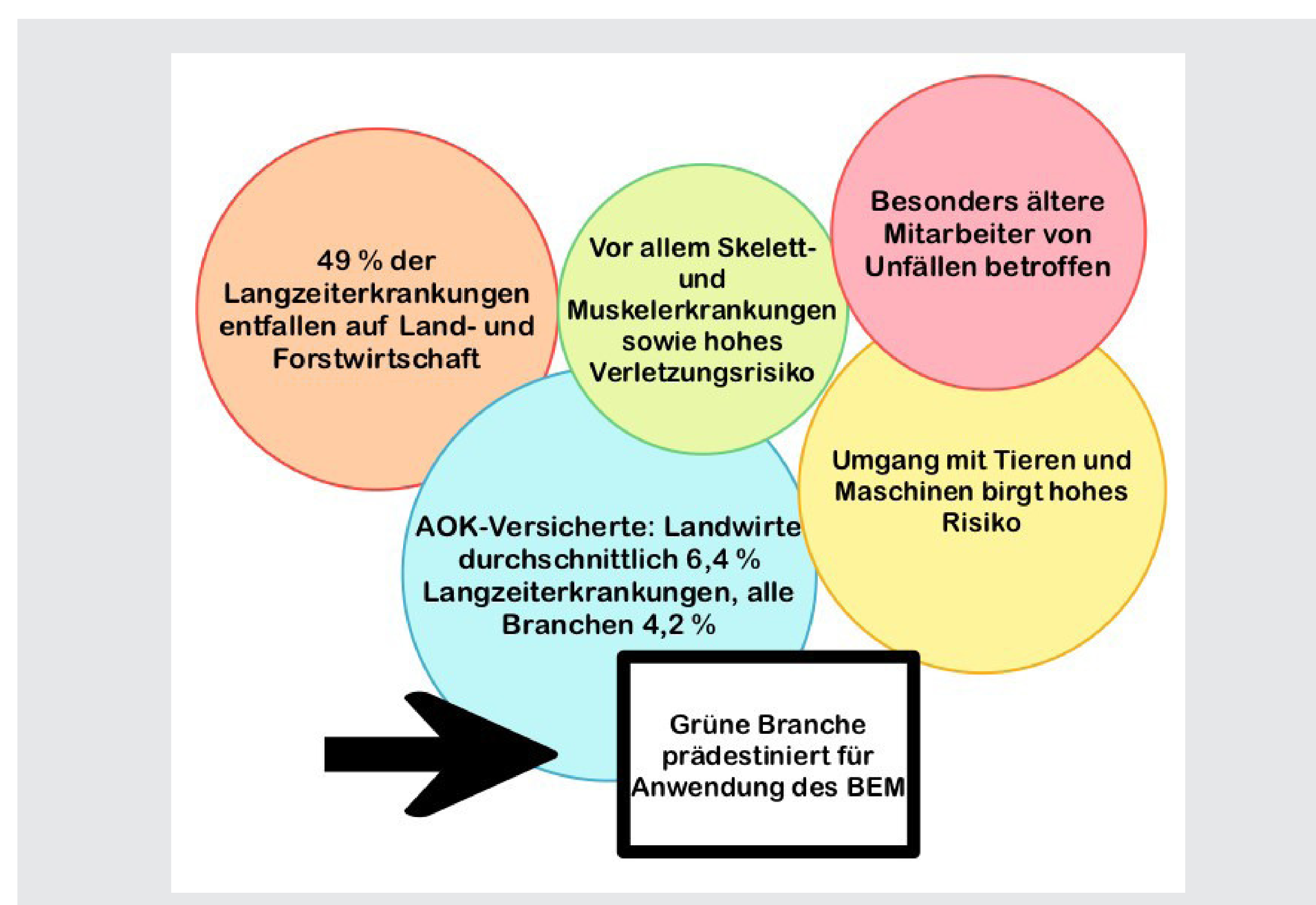


Abbildung 2: Daten zum Krankenstand und Verletzungsrisiko in der grünen Branche

Hier zeigt sich, dass das Gelingen des BEM vor allem von der Unternehmenskultur und der Einstellung der Führungskraft bzw. des Arbeitgebers abhängt. Hat ein Arbeitgeber kein Interesse an der Durchführung des BEM, sind die Chancen für den Arbeitnehmer gleich null. Deshalb ist es so wichtig, dass Arbeitgeber aus der grünen Branche den Sinn des BEM begreifen und die Vorteile erkennen. Die grüne Branche hat stark mit Nachwuchsproblemen zu kämpfen. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, „altes“ Know-how in Form von langjährigen Mitarbeitern im Betrieb zu halten. Im BEM ist viel Phantasie und Einfallsreichtum gefragt. Oft liegen die Maßnahmen so nah, dass man sie gar nicht erkennt. Die Betriebe brauchen deshalb Anregungen und Handlungsempfehlungen seitens der Berufsgenossenschaften, Verbände und von der SVLFG.

Fazit zum BEM

Mit den Regelungen rund um die Prävention überträgt der Gesetzgeber einen Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten dem Betrieb beziehungsweise der Dienststelle. Auf den einzelnen Mitarbeiter angewendet soll das BEM helfen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und auch den Arbeitsplatz langfristig zu erhalten. Die Idee des BEM greift aber auch weiter, denn es geht auch darum, eine Systematik für die Vorgehensweise zu entwickeln, die transparent ist und alle Beteiligten bei der Umsetzung im Einzelfall unterstützt. So trägt das BEM letztlich dazu bei, die Gesundheit der Belegschaft zu schützen, zu erhalten oder schnellstmöglich wiederherzustellen.