

Umsetzungshilfe Nr. 25

Betriebliches Eingliederungsmanagement als Chance für Mitarbeiter und Unter- nehmen



März 2018

Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

Bedauern, entsetzen, stillschweigen, manchmal auch fluchen, so die verschiedenen Reaktionen von Vorgesetzten und Personalabteilungen auf Mitarbeiter mit einer hohen Anzahl an Fehltagen. Oft sind sich Unternehmen im richtigen und angemessenen Umgang mit entsprechenden Mitarbeitern unsicher.

Dabei bietet der Gesetzgeber mit seinen Vorschriften zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement eine Richtschnur – aber auch Pflicht – im Umgang mit Mitarbeitern, die sehr viele Fehltag wegen Krankheit aufweisen. Der §167 Abs. 2 SGB IX schreibt für Mitarbeiter die innerhalb von einem Jahr länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren das Betriebliche Eingliederungsmanagement vor.

Diese Umsetzungshilfe hilft Ihnen im Umgang mit solchen Mitarbeitern. Die Regeln gelten dabei sowohl für Mitarbeiter die mehr als 6 Wochen am Stück arbeitsunfähig waren, als auch für Mitarbeiter die über mehrere Zeiträume in Summe mehr als 6 Wochen innerhalb von einem Jahr arbeitsunfähig waren.

1. Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Der Gesetzgeber verlangt das BEM als systematisches Vorgehen beim Lösen der individuellen Fälle. Ziel des BEM ist es:

1. Mit allen Beteiligten Wege zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit zu finden,
2. einer erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und
3. den Arbeitsplatz des Einzelnen zu erhalten.

BEM als Pflicht und Chance:

1. Ziele des BEM
2. Ihre 6 Schritte im BEM
 - 2.1 Überprüfen Sie die AU-Tage der letzten 12 Monate
 - 2.2 Sprechen Sie mit den betroffenen Mitarbeitern
 - 2.3 Legen Sie das BEM Gremium (Steuerkreis) fest
 - 2.4 Beschließen Sie individuelle Maßnahmen und führen Sie diese durch
 - 2.5 Prüfen Sie die Wirksamkeit
 - 2.6 Definieren Sie Konsequenzen bei bestehender Arbeitsunfähigkeit
3. BEM in kleinen Unternehmen

In diesen Prozess sind die jeweils zuständigen Interessensvertreter (Betriebsrat, Personalrat), bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung mit einzubeziehen. Bei Bedarf können Betriebsarzt oder Integrationsamt zusätzlich unterstützen.

Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass ohne Einverständnis des Betroffenen nichts geschieht. Wer allerdings Chancen zur Problemlösung ungenutzt lässt, muss deshalb auch eventuelle Konsequenzen mit verantworten.

2. Ihre 6 Schritte im BEM

2.1 Überprüfen Sie die AU-Tage der letzten 12 Monate

Erfassen Sie diejenigen Mitarbeiter, die in den letzten 12 Monaten mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig waren. Dokumentieren Sie die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage und die Anzahl der Lohnfortzahlungstage.

2.2 Sprechen Sie mit den betroffenen Mitarbeitern

Greifen Sie zum Äußersten! Reden Sie mit den betroffenen Mitarbeitern. Informieren Sie über die Ziele des BEM, welche Daten dafür benötigt werden (eventuell Angaben über Krankheitsverläufe) und wie die weiteren Schritte aussehen.

Voraussetzung für den Start des BEM-Prozesses ist die Einwilligung des Mitarbeiters. Lehnt der Mitarbeiter das BEM ab, lassen Sie sich die Ablehnung schriftlich bestätigen (Gesprächsnotiz) und gehen zu Punkt 2.6. Bei Zustimmung fahren Sie mit 2.3 fort.

2.3 Legen Sie das BEM Gremium (Steuerkreis) fest

Wenn ein Mitarbeiter die Durchführung des BEM unterstützt, definieren Sie das Integrationsteam für diesen Fall. Arbeitgeber, Betriebsrat und der Betroffene sind immer dabei. Im Bedarfsfall beteiligen Sie zusätzlich:

- Schwerbehindertenvertreter
- Betriebsärztliche Dienst
- Arbeitssicherheit
- Integrationsamt.

2.4 Beschließen Sie individuelle Maßnahmen und führen Sie diese durch

a) Mit welchen Maßnahmen kann der Arbeitgeber helfen die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und für die Zukunft zu vermeiden (technische Hilfsmittel, Schulung, Teilzeitmodell, usw.)?

b) Was kann der Arbeitnehmer tun, um Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden? Es geht nie ohne Eigenverantwortung des Mitarbeiters für die Gesunderhaltung, Schulung, Qualifikation, Arbeitszeit- und Arbeitsplatzflexibilität?

c) Wer gibt finanzielle Unterstützung?

2.5 Prüfen Sie die Wirksamkeit

Prüfen Sie nach 1 bis 2 Monaten, ob die Maßnahmen umgesetzt wurden. Prüfen Sie vierteljährlich ob die Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt ist. Falls nicht, starten Sie erneut bei 2.2. Sollten Ihnen gemeinsam bei 2.4 keine Maßnahmen mehr einfallen, erklären Sie das BEM für gescheitert und fahren mit 2.6 fort.

2.6 Definieren Sie Konsequenzen bei bestehender Arbeitsunfähigkeit

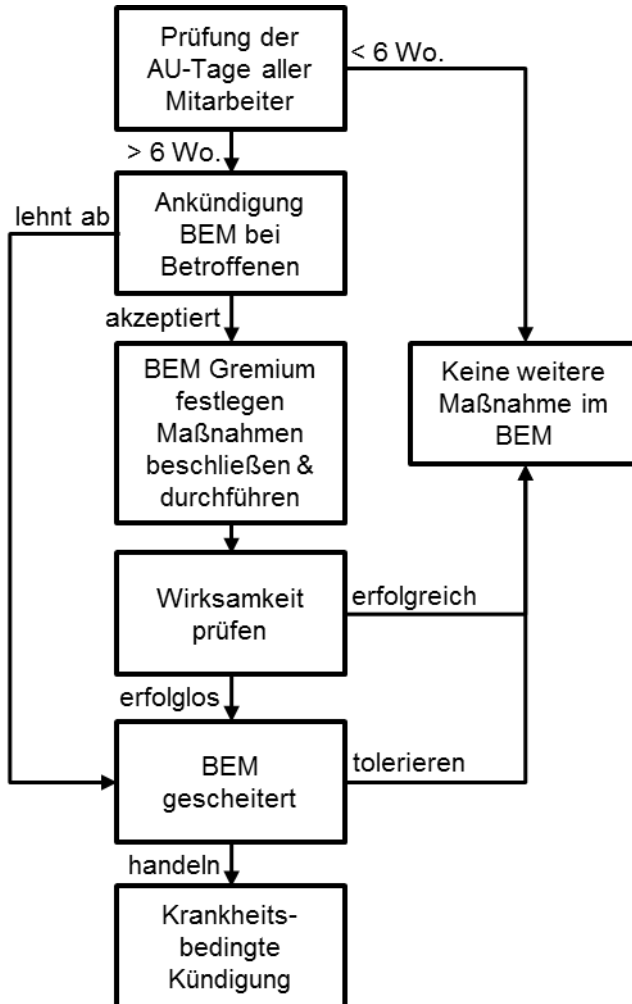
Entscheiden Sie aktiv, wie Sie sich bei bestehender Arbeitsunfähigkeit verhalten wollen. Sie können tolerieren oder handeln. Wenn Sie tolerieren, denken Sie auch an die Mitarbeiter, die für die fehlenden Kollegen mitarbeiten. Können Sie das diesen gegenüber gut vertreten?

Wenn Ihnen die durch die krankheitsbedingte Abwesenheit entstehenden Kosten unzumutbar sind, denken Sie an die Möglichkeit der Kündigung. So können beispielsweise häufige Kurzerkrankungen Ausgangspunkt für eine personenbedingte fristgemäße Kündigung sein. Unter häufiger Kurzerkrankung werden mehr als 30 Tage krankheitsbedingter Abwesenheit im Jahr mit Lohnfortzahlung verstanden. Wenn dies mehrere Jahre hintereinander auftritt, die wirtschaftlichen Auswirkungen für Sie unzumutbar sind, dann besprechen Sie mit Ihrer Personalleitung oder Ihrem Anwalt die Möglichkeit der Kündigung. Wenn Sie das BEM ordentlich durchgeführt haben, haben Sie vor Gericht einen entscheidenden Nachweis dafür, dass Sie alles aus Ihrer Sicht mögliche getan haben, die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters zu beseitigen.

Der Gedanke: „Langzeitkranke Mitarbeiter sind aus der Lohnfortzahlung, deshalb habe ich als Unternehmer keinen Handlungsdruck“, ist nicht zu empfehlen. Der Europäische Gerichtshof hat 2007 festgestellt, dass der Mindesturlaub infolge Arbeitsunfähigkeit nicht verfallen kann. Zwar

wurde das Risiko durch diese Regelung 2011 begrenzt, doch binden Langzeitkranke auch Ressourcen, die ihr Unternehmen für die aktiven Mitarbeiter benötigt. Arbeitsverträge Langzeitkranke enden nicht von selbst!

3. BEM in kleinen Unternehmen



Die Pflicht zum BEM gilt auch für jedes Unternehmen unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter. Große Unternehmen haben Stabsabteilungen für die Umsetzung solcher gesetzlicher Regeln. Diese Umsetzungshilfe ist bewusst für kleine Unternehmen erstellt. Folgen Sie einfach den Schritten 2.1 bis 2.6!

Viel Erfolg bei der Umsetzung!

Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

Es gibt nichts Gutes, außer man tut es! (Erich Kästner)

Ressourcen:

[1] EuGH Urteil vom 21.1.2009, AZ: C-350/06 Schultz-Hoff ./ BRV Bund; sowie AZ: C-520/06

[2] EuGH Urteil vom 22.11.2011, AZ C-214/10. KHS AG gegen Winfried Schulte. Ersuchen um Vorabentscheidung: LAG Hamm. Arbeitszeitgestaltung - Richtlinie 2003/88/EG - Erlöschen des Anspruchs auf den aus Krankheitsgründen nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf einer in der nationalen Regelung angeordneten Frist.

[3] BAG, Urteil v. 12.07.2007, AZ.: 2 AZR 716/06

[4] §84 SGB IX: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Impressum:

Autor: Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

Herausgeber: Briegert + Hochgeschurtz Enrico Briegert

Kontakt: kontakt@briegert-hochgeschurtz.com

Info: www.briegert-hochgeschurtz.com

Die Umsetzungshilfen erscheinen monatlich zu ausgewählten Problemstellungen der täglichen Führungspraxis und werden auf www.briegert-hochgeschurtz.com veröffentlicht. Sie können die Umsetzungshilfe auch abonnieren. Dazu schicken Sie bitte eine E-Mail an: abo@briegert-hochgeschurtz.com.