

„Umsetzung des SGB IX – Schnittstelle zum Betrieb“ -Betriebliches Eingliederungsmanagement Einführung von Harry Fuchs, Düsseldorf

Während die gesundheitliche Prävention mit dem derzeit das Gesetzgebungsverfahren durchlaufenden Präventionsgesetz eine systematische Verankerung im deutschen Sozialrecht erfahren soll (Gesetz zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention, BT-Drs. 15/4833 vom 15.2.2005), hat der Gesetzgeber bereits mit § 14c des Schwerbehindertengesetzes idF des am 1. 10. 2000 in Kraft getretenen Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbBAG) v 29. 9. 2000 (BGBl I S 1349 ff) mit der Verankerung der Prävention im Arbeitsleben begonnen. Mit dem Inkrafttreten des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX) wurden die Regelungen über die Prävention im Arbeitsleben über das Vorliegen einer Schwerbehinderung hinausgehend an das Vorliegen einer längeren oder häufigen Arbeitsunfähigkeit geknüpft (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Auf der Basis der gesammelten Erfahrungen wurde die Regelung mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 (BGBl. I, 606) völlig neu gefasst und die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zwingend vorgeschrieben (§ 84 Abs. 2 SGB IX), das durch Prämien der Rehabilitationsträger und des Integrationsamtes gefördert werden kann (§ 84 Abs. 4 SGB IX)

Ziel der **Prävention im Arbeitsleben** ist es, eine Schwerbehinderung gar nicht erst eintreten zu lassen, sondern bei Wahrnehmung gefährdender Indikatoren möglichst frühzeitig alle erforderlichen und möglichen Schritte zur Erhaltung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses sowie zur Beseitigung der gefährdenden Indikatoren einzuleiten.

Der Gesetzgeber definiert als Indikatoren, die zur Gefährdung eines Arbeitsverhältnisses führen könnten, personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten (Abs. 1) oder häufige bzw. langandauernde Arbeitsunfähigkeitszeiten (Abs. 2).

Wird ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis durch solche Indikatoren gefährdet, **verpflichtet** der Gesetzgeber **primär den Arbeitgeber** zur Mobilisierung der erforderlichen Hilfen zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses bzw. zur Beseitigung der Gefährdungsindikatoren. Zusätzlich werden die Schwerbehindertenvertretung/betriebliche Interessenvertretung gem. § 93 SGB IX mit konkreten Aufgaben ausgestattet.

Die Zielgruppe der Prävention im Arbeitsleben umfasst auch – anders als im übrigen Teil II des SGB IX – Menschen, die nicht schwerbehindert, sondern behindert oder – wegen länger andauernder Arbeitsunfähigkeit - von Behinderung bedroht sind. Die Regelungen beziehen sich also auf den gesamten durch § 2 des Neunten Sozialgesetzbuches erfassten Personenkreis.

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig so wird der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 SGB IX zwingend verpflichtet, mit Zustimmung des Betroffenen die zuständige Interessenvertretung iSd § 93 SGB IX einzuschalten und gemeinsam die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Damit wird in diesem Fällen faktisch die Durchführung eines **betrieblichen Eingliederungsmanagements** verpflichtend gemacht.

Von der Zielsetzung her ist der Begriff des betrieblichen Eingliederungsmanagements bereits im Gesetz selbst definiert. In der Fachliteratur (Margin 2004, S 22 ff) werden Instrumente und Elemente des Eingliederungsmanagements – teilweise auch betriebliche Integrationsarbeit genannt - beschrieben. Es handelt sich in jedem Falle um einen komplexen Prozess, dessen genaue Ausgestaltung sich an den betrieblichen Gegebenheiten, auch der betrieblichen Kultur, auszurichten hat. Aus der Literatur insgesamt können folgende Elemente eines betrieblichen Eingliederungsmanagements aufgelistet werden (vergl. Ritz in Bühr/Fuchs/Krauskopf/Ritz, Kommentar zum SGB IX, § 84, Rn 10; Schröder in www.agsv.nrw.de):

1. Errichtung eines Präventionsteams

2. Abgrenzung von und Zusammenarbeit mit anderen innerbetrieblichen/-behördlichen Institutionen und Stellen, die sich mit Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Personalführung befassen.
3. Entwicklung von Maßnahmen der Früherkennung zur Vermeidung von Behinderung und Krankheit (Aufbau einer Datenbank)
4. Entwicklung eines Katalogs für Erhebungsinstrumente (Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen/-behördlichen Stellen)
5. Entwicklung eines Katalogs für präventive Maßnahmen.
6. Erstellen eines anlassbezogenen Überblicks über die vorhandenen Präventionsangebote der Behörde, des Integrationsamtes und anderer Träger.
7. Auswahl von nachsorgenden Maßnahmen der medizinischen, betrieblichen Rehabilitation (inklusive stufenweisen Wiedereingliederung) und der beruflichen Rehabilitation bzw. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.
8. Kontaktaufnahme, Beratung und Unterstützung der betroffenen Beschäftigten.
9. Beratung und Unterstützung bei der konkreten Maßnahmenentwicklung, Umsetzung
10. Aufstellung von Evaluationsgrundsätzen
11. Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Diensten und Stellen
12. Einbindung der Prävention in die betriebliche Gesundheitspolitik
13. Betriebliche Kommunikation zur Einbeziehung aller Beschäftigten

Wesentliches Element für erkannte schwierige „Fälle“ kann die Einführung eines Fallmanagements sein (Matzeder 2001, Margin 2004, Schian (Anh 45.7)). Gagel und Schian (Forum B5-2004 in www.iqpr.de) verweisen darauf, dass es erforderlich sei, für Organisation und Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements eine **Verfahrensordnung** zu schaffen. Sie bewerten eine solche Verfahrensordnung als eine **Frage der Ordnung des Betriebes**, die nach § 87 Abs. 1 Nr.1 BetrVG der vollen Mitbestimmung unterliegt. Der Betriebsrat hat dementsprechend auch ein Initiativrecht für Einführung und Modalitäten einer solchen Verfahrensordnung und kann seine Vorstellungen u.U. auf dem Wege über die Einigungsstelle durchsetzen (§ 87 Abs. 2 i.V.m. § 76 BetrVG).

In einer erstaunlichen Breite und Intensität wird inzwischen in Rechtsprechung und Literatur der **Zusammenhang von Kündigungsschutz und Prävention** nach § 84 Abs. 2 SGB IX **sowie zum betrieblichem Eingliederungsmanagement** diskutiert. (vergl. Ritz in Bihr/Fuchs/ Krauskopf/Ritz, Kommentar zum SGB IX, § 84, Rn. 14,14a,15; Brose 2005; Fakhreshafaei 2004, Gagel 2003, 2004; Beschluss des OVG für das Land Mecklenburg-Vorpommern v. 9.Oktober 2003). Wie eng die Verknüpfung von Prävention und Kündigungsschutz gesehen wird zeigt u.a. auch der Beschluss des OVG des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Bihr/Fuchs/Krauskopf/Ritz, Kommentar zum SGB IX, Anh. 102.6), mit dem die einer Entlassung zugrunde gelegte dienstlichen Beurteilung als „formell rechtswidrig“ eingestuft wird, weil gegen die Verfahrensvorschrift des § 84 Abs. 1 SGB IX verstoßen wurde. Nach Fakhreshafaei (2004) kann „auf individualarbeitsrechtlicher Ebene eine ohne Einhaltung des Präventionsverfahrens ausgesprochene Kündigung sich als ungerechtfertigt erweisen, wenn der Schwerbehinderte nach Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung darlegt, dass Möglichkeiten bestanden, die Kündigung zu vermeiden. Der Arbeitgeber muss dann das Gegenteil darlegen und beweisen. In diesem Fall würde es sich bei der Vorgabe des § 84 SGB IX um eine Obliegenheit des Arbeitgebers handeln, da er bei unterlassener Mitwirkung seine eigenen Kündigungsmöglichkeiten einschränkt.“ „Die Einschränkung der Kündigungsrechte des Arbeitgebers folgt zwar nicht unmittelbar aus § 84 SGB IX, ist aber Ausdruck der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Normativ findet diese Pflicht ihre Grundlage in § 2 SGB III, der die Verantwortung des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer und die Erhaltung des Arbeitsplatzes vorschreibt. Schließlich folgt aus dem Ultima-ratio-Prinzip des Kündigungsschutzrechts, dass zunächst einmal alle zumutbaren Möglichkeiten zu nutzen sind, bevor eine Kündigung gerechtfertigt ist. Da die Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Interessenvertretung mit keinen finanziellen

Lasten verbunden ist und die anschließend eventuell erforderlichen Rehabilitationsmaßnahmen weitgehend aus den Mitteln der Rehabilitationsträger finanziert werden, ist die in § 84 SGB IX vorgesehene Mitwirkung in jedem Fall zumutbar.“

Die Regelung über die Prävention im Arbeitsleben wurde aber nicht nur eingeführt, um bei gefährdeten Arbeitsverhältnissen frühzeitig Hilfen des Integrationsamtes oder Beratungen der Servicestellen zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses sicherzustellen. Indirekt stellt der Gesetzgeber mit § 84 Abs. 2 SGB IX zugleich auch noch einmal klar, dass er die **Service-stellen gem. § 22 SGB IX** als gemeinsame Beratungsstellen für jeden schwerbehinderten, behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen im Sinne des **Case-Managements** sieht, unabhängig davon, ob es Anhaltspunkte für besondere Schwierigkeiten der Leistungsgewährung gibt. Die Regelung verpflichtet nicht nur die Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretungen sowie Integrationsämter, sondern auch die Gemeinsamen Servicestellen zur Kooperation.

Selbstverständlich sind die **Integrationsämter** durch die Einschaltung des Arbeitgebers nach § 84 Abs. 1 SGB IX – außerhalb der Kündigungsschutzverfahren - ebenfalls verpflichtet, durch die Beratung insbesondere auch des Arbeitgebers sowie das zeitnahe Ergreifen aller Initiativen bzw. Einleiten von Leistungsverfahren aktiv auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes hinzuwirken.

In dem zum 1.5.2004 eingeführten § 84 Abs. 4 SGB IX wurde die Möglichkeit für Rehabilitationsträger und Integrationsämter geschaffen, die Einführung betrieblichen Eingliederungsmanagements durch **Prämien und Boni** zu fördern.

Allerdings ist nur im **Beitragsrecht der Gesetzlichen Unfallversicherung** eine korrespondierende Regelung eingeführt worden (§ 162 Abs. 2 SGB VII), nach der die Unfallversicherungsträger unter Berücksichtigung der Wirksamkeit der von den Unternehmern getroffenen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren Prämien gewähren können. Dabei sollen sie auch die in Integrationsvereinbarungen (§ 83 SGB IX) getroffenen Maßnahmen der betrieblichen Prävention (§ 84 SGB IX) berücksichtigen.“ Gagel ("Eingliederungsmanagement auf der Basis der Novelle zum SGB IX und der gemeinsamen Empfehlung nach § 13 Abs. 2 Nr. 8 und 9 SGB IX (GE)" in Diskussionsforum B, Beitrag 2/2004 auf www.igpr.de) verweist aber auf möglicherweise weitreichende Rechtsfolgen des § 84 Abs. 4 SGB IX auch für die Krankenversicherung: „Beitragserleichterungen zur Förderung gesundheitlichen Verhaltens sind in der Krankenversicherung bisher nicht möglich gewesen (zur Problematik Linke NZS 2003,126; Koenig ua SGB 2003,189). Man wird aber, obwohl das SGB V nicht geändert wurde, nun **§ 84 als Rechtsgrundlage für Beitragserleichterungen** ansehen können. Die Träger müssen dazu entsprechende Satzungsregelungen treffen.“