

Klaus Berg / Marianne Giesert »Runde Tische« ein sinnvolles Instrument im BEM

Der Managementprozess im BEM

Ob es sich um Verwaltungen, Behörden des öffentlichen Dienstes, das Handwerk oder Unternehmen aus dem Verarbeitenden oder Dienstleistungsgewerbe handelt, »Runde Tische« bieten für alle Arbeitgebenden regionale Unterstützungsstrukturen bei der Umsetzung eines geregelten Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Die gesetzliche Vorschrift des § 167 Abs. 2 SGB IX fordert von Arbeitgebenden die Initiative zur Einleitung der Durchführung des BEM. Diesen im Gesetz definierten Klärungsprozess führt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zusammen mit der zuständigen betrieblichen Interessenvertretung durch. Er gilt für alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Die Vorschrift sowie die aktuelle Rechtsprechung formulieren Mindestanforderungen für die Qualität des Verfahrens und für Maßnahmen der Beschäftigungssicherung. Maßnahmen, Hilfen und Leistungen sind dann geeignet, wenn sie den Gesundheitszustand so stabilisieren und fördern, dass die vorhandene Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Die Durchführung obliegt den drei zentralen Verfahrensbeteiligten – Arbeitgebenden als Initiator*innen des BEM, der betrieblichen Interessenvertretung, gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung und natürlich dem oder der Betroffenen selbst.

Als Vorgehensweise definiert das Bundesarbeitsgericht (Bundesarbeitsgericht vom 10.12.2009 - 2 AZR 198/09) in seiner laufenden Rechtsprechung das BEM als einen rechtlich regulierten, verlaufsoffenen Suchprozess, der durch individuell angepasste Lösungen Anpassungen und Änderungen an dem bestehenden Arbeitsplatz vornimmt oder alternativ die Suche nach einem anderen geeigneten Arbeitsplatz organisiert.

Das BEM ist ein Hilfsangebot, mit dem Teilhabe von unterschiedlichen Seiten aktiv hergestellt wird. Bevor jedoch das BEM durchgeführt werden kann, sind Arbeitgebende verpflichtet, die oder den BEM-Be-

rechtigte*n über das Verfahren zu informieren. Die oder der BEM-Berechtigte ist sowohl über die Ziele des BEM: also die Beendigung der laufenden Arbeitsunfähigkeit, die Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit und die Sicherung des Arbeitsplatzes zu unterrichten, als auch über Art und Umfang der im Rahmen des BEM zu erhebenden Daten. Zur Informationspflicht gehört auch, dass der oder die Arbeitgeber*in darauf hinweist, dass der oder die Mitarbeiter*in zwischen der Durchführung eines BEM mit oder ohne Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung wählen kann.

Das BEM ist ein Managementprozess mit festen Abläufen und trotzdem flexiblen Handlungsspielräumen. Die besondere Herausforderung besteht für Arbeitgebende, respektive dem BEM-Team, darin, diesen Managementprozess mit entsprechender Sorgfalt, Sachverstand und Kommunikationsgeschick so umzusetzen, dass er den Zielen des BEM gerecht wird. Eine zentrale Bedingung für den Erfolg des BEM und das Erreichen der Präventionsziele ist es, die Bereitschaft und Motivation der betroffenen Beschäftigten für das BEM-Verfahren zu generieren.

Zu den Mindeststandards im BEM gehört es auch, entsprechende externe Stellen, Ämter und Personen bei der Klärung geeigneter Teilhabemaßnahmen zu beteiligen. Arbeitgebende sind verpflichtet, die Rehabilitationsträger hinzuzuziehen, sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen. Dazu gehören beispielsweise medizinische Rehabilitationsmaßnahmen, technische Hilfsmittel, Weiterqualifizierungsmaßnahmen oder die Anpassung von Arbeitsgeräten. Weiterqualifizierungsmaßnahmen dienen unter anderem dazu, bei einer innerbetrieblichen Umbesetzung den Leistungsanforderungen des Arbeitsplatzes gerecht zu werden. Zuständige Rehabilitationsträger können hier die Deutsche Rentenversicherung, die Arbeitsagenturen oder auch die Berufsgenossenschaften sein. Wenn es um die Sicherung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte geht, kann auch das Integrationsamt Teil des BEM-Prozesses werden. So können die Kosten z.B. einer Arbeitsassistenz übernommen werden, um beispielsweise so den Arbeitsplatz eines körper-behinderten Beschäftigten zu sichern.

Der Gesetzgeber hat mit dem Bundesteilhabegesetz alle Rehabilitationsträger sowie auch Jobcenter, Integrationsämter und Pflegekassen verpflichtet, Ansprechstellen für Rehabilitation einzurichten (§ 12

SGB IX). Um die Vielfalt an individuellen Teilhabeleistungen und sonstigen Hilfen zu überschauen und zu koordinieren, bieten die Rehabilitationsträger und Integrationsämter Hilfen und Unterstützung an. Alle Arbeitgeber*innen sind gehalten, aktiv diese »Ansprechstellen« zur Koordinierung und Unterstützung des BEM-Verfahrens zu nutzen.

»Runde Tische« als wichtiges Netzwerk im BEM

Hier setzen die neu geschaffenen »Runden Tische BEM« an. Sie bieten die Möglichkeit, externe Akteur*innen in den BEM-Prozess mit einzubinden. Es ist ein interaktives Netzwerk und besteht aus Akteur*innen der Deutschen Rentenversicherung, des Integrationsamtes, der Agentur für Arbeit und weiteren aktiven Partner*innen. Auch finden sich dort Betriebsärzte und -ärztinnen sowie Suchtberater*innen. Im Rhein-Main-Gebiet sind zwei »Runde Tische« aktiv. Einmal in Rheinland-Pfalz und in Hessen. Organisiert werden die »Runden Tische« vom Projekt BEMpsy. Bei unserem rheinland-pfälzischen »Runden Tisch« werden wir von der Deutsche Rentenversicherung als Kooperationspartner unterstützt. Mittlerweile haben sich auch in anderen Bundesländern »Runde Tische« etabliert, so beispielsweise in München, Bayern, Leverkusen, Nordrhein-Westfalen und Wilhelmshaven.

Runde Tische sind ein sinnvolles Instrument für einen erfolgreichen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Arbeitgeber*innen als auch Vertreter*innen der einzelnen Rehabilitationsträger, wie der Deutschen Rentenversicherung, des Integrationsamtes oder anderer Akteur*innen. Von Bedeutung sind dabei auch die anonymisierte Darstellung von Fallkonstellationen, Best-Practice-Beispielen und Strategien zu den unterschiedlichsten Vorgehensweisen im BEM-Prozess. So trifft sich der »Runde Tisch« regelmäßig auch in größeren Unternehmen, um entweder »Geburtshilfe« beim Implementieren eines BEM-Verfahrens zu leisten oder den Unternehmen bei Fragen rund um das Thema BEM mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Dies ist eine gute und sinnvolle Unterstützung für kleinere und mittlere Unternehmen sowie BEM-Berechtigte.

Da das BEM-Verfahren unabhängig von der Betriebsgröße oder der Beschäftigtenzahl durchgeführt werden soll, ist es für den »Runden Tisch« ein besonderes Anliegen, gerade Klein-, Kleinst- und mittlere Betriebe bei der Durchführung eines regelkonformen BEM zu unter-

stützen. Die Beteiligung an den »Runden Tischen« ist groß. Das gilt sowohl für die teilnehmenden Arbeitgeber*innen als auch für die Rehabilitationsträger und Institutionen. Sie werden als wirksames und sinnvolles Instrument für die erfolgreiche Arbeit im Betrieblichen Eingliederungsmanagement wahrgenommen.

Im Rahmen des BEMpsy Projekts ist ein Paket mit den Grundlagen für die Initiierung und Organisation von »Runden Tischen BEM« entstanden. Einladungsschreiben, Excel-Tabellen für die Beteiligten, Datenschutzerklärungen, Teilnehmendenlisten, usw. können von Interessierten auf www.bempsy.de heruntergeladen werden.

Das Interesse ist groß. Mittlerweile gibt es viele Anfragen und wir begleiten entstehende »Runde Tische BEM« innerhalb des Projekts BEMpsy bei den ersten Veranstaltungen bundesweit. Die Resonanz ist groß und das Feedback sehr gut.

Wir freuen uns über weitere Initiativen aus den unterschiedlichen Regionen.