Vom Fehlzeiten- zum Eingliederungsmanagement

Ablösestrategien für die Betriebsratspraxis

Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen müssen sich bei der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) häufig gegen eine weit verbreitete informelle oder formalisierte Praxis eines systematischen Fehlzeitenmanagements abgrenzen.[1] Dabei nehmen so genannte Fehlzeiten- bzw. Krankenrückkehrgespräche in betrieblichen Systemen des Fehlzeitenmanagements eine zentrale leistungspolitische Funktion ein.[2] Zugleich behindert das Fehlzeitenmanagement die Einführung und die wirkungsvolle Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in einem nicht unerheblichen Maße.

Der Konflikt gewinnt seine Schärfe vor allem durch die erklärte Absicht dieser Personalstrategie, die Abwesenheitskosten zu senken und eine höhere Anwesenheitsquote ggf. auch mit disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Mitteln durchzusetzen. Damit befindet sich dieser Ansatz in diametralem Gegensatz zum gesetzlichen Auftrag des § 84 Abs. 2 SGB IX, eine betriebliche Präventionspolitik einzuführen, die betriebliche Erkrankungsursachen ermittelt und Maßnahmen zum Belastungsabbau einleitet, damit die gesetzlich geforderte nachhaltige Beschäftigungsperspektive für langzeiterkrankte und wiederholt erkrankende ArbeitnehmerInnen überhaupt erst entstehen kann. Dennoch wird die Frage, ob die Praxis der Fehlzeiten- bzw. Krankenrückkehrgespräche mit dem Eingliederungsmanagement überhaupt vereinbar ist, im betrieblichen Raum selten thematisiert.

Parallele Betriebsvereinbarungen

Ein verbreitetes Muster des Konfliktmanagements besteht gegenwärtig noch darin, dass die Betriebsparteien parallele Betriebsvereinbarungswelten errichten. Betriebliche Regelungen zu Fehlzeitengesprächen bleiben einerseits unangefochten in Kraft; sie behalten so weiterhin ihre Gültigkeit und einschüchternde Bedeutung für den betrieblichen Alltag. Daneben findet sich ein Eingliederungsmanagement, dessen Wirkung jedoch durch die fortlaufende Praxis der Fehlzeitengespräche ausgebremst und delegitimiert wird.
Für die Interessenvertretung und die Beschäftigten gibt es zweifellos bessere Alternativen als diese für sie unvorteilhafte Koexistenz konkurrierender Betriebsvereinbarungen. Betriebsräte verfügen nämlich bei der Einführung des Eingliederungsmanagements über die Mittel, dass vorhandene Fehlzeitengespräche abgeschafft und vollständig vom Präventionsverfahren des SGB IX abgelöst werden.

Im Folgenden wird daher zu zeigen sein:
- warum die betriebliche Interessenvertretung von der Unvereinbarkeit von Fehlzeitenmanagement und Eingliederungsmanagement ausgehen kann
- über welche erzwingbaren und durchsetzbaren Möglichkeiten der Ablösung der Fehlzeitengespräche der Betriebsrat verfügt
- weshalb die Lösung des Zielkonflikts zwischen Fehlzeitenmanagement und Eingliederungsmanagement nicht nur arbeitsrechtliche Implikationen hat und
- warum die Erfolgsaussichten der Ablösung von Fehlzeitengesprächen zu einem ganz entscheidenden Teil von der betriebspolitischen Konfrontations- und Konfliktbereitschaft des Betriebsrats abhängen

Sofern ein Fehlzeitenmanagement bereits Gegenstand einer Betriebvereinbarung ist, muss mit der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements über die Fortwirkung der bisherigen Regelung zu Fehlzeiten- und Rückkehrgesprächen entschieden werden.

Wann sind Fehlzeitengespräche unzulässig?

Zwar werden im Eingliederungsmanagement teilweise ähnliche Gegenstände aufgegriffen, die bereits aus formalisierten Fehlzeitengesprächen bekannt sind (Personenkreis, krankheitsbezogene Gespräche, Fehlzeitenerfassung, Zielsetzung: Aufdeckung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Beendigung/Vermeidung der AU, Datenschutz). Wie

1 Pfaff u.a. bewerten in einer Studie der Uni Köln die in diesem Rahmen stattfindenden Krankenrückkehrgespräche als ein Instrument mit enormer Durchsetzungskraft und flächendeckender Ausbreitung. Krankenrückkehrgespräche sind branchenübergreifend in 30 % aller Betriebe, in 87 % der Betriebe des automobilproduzierenden Sektors und in 83 % der Betriebe der Automobilzulieferung verbreitet. Pfaff, H., Krankenrückkehrgespräche: Zur Ambivalenz einer Sozialtechnologie, Gutachten für die Expertenkommission »Betriebliche Gesundheitspolitik« der Bertelsmann-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, Köln 2002; Pfaff, H., Krause, H., Kaiser, C., Gesund-geredet? Praxis, Probleme und Potenziale von Krankenrückkehrgesprächen, Berlin 2003.

2 Dass »Anwesenheitsverbesserung« durch individuelle Verhaltenskontrolle die Leistungsbereitschaft und Produktivität der Belegschaft erhöhen sollen, ist u.a. auch Lernziel von HR-Management-Seminaren zum Fehlzeitenmanagement. In einer aktuellen Seminarwerbung eines führenden Anbieters im betrieblichen Gesundheitsmanagement heißt es: »Beim Fehlzeitenmanagement geht es aber nicht nur um die Mitarbeiter, die häufig oder lange fehlen, sondern auch um die Leistungsbereitschaft, Motivation und Arbeitszufriedenheit der regelmäßig anwesenden Mitarbeiter und Führungskräfte.«

aib-web.de Passwort für April: Wuppertal

die folgende Übersicht zeigt, bestehen jedoch in der konzeptionellen und praktischen Ausgestaltung der Verfahren grundlegende Unterschiede. Fehlzeitengesprächen fehlen wesentliche Grundvoraussetzungen, die das BEM seit 2004 von den betrieblichen Akteuren als verbindliche und verfahrenskonstitutive Anforderungen im Umgang mit arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten verlangt. Das Eingliederungsmanagement normiert einen von der Interessenvertretung erzwingbaren[3] regulierten und kooperativen Suchprozess und ein beschäftigungssicherndes Präventionsverfahren. Formalisierte Fehlzeitengespräche hingegen folgen keinem gesetzlichen Auftrag. Die Beschäftigungssicherungs- und Gesundheitsförderungsziele des BEM stehen in einem scharfen Gegensatz zum Zwangs- und Sanktionscharakter der Fehlzeitengespräche und ihrer Rolle im Vorfeld krankheitsbedingter Kündigung. Das in § 84 Abs. 2 SGB IX normierte Integrations- und Beteiligungsverfahren bietet keine Grundlage dafür, dass Disziplinierungsmaßnahmen in Form von Krankenrückkehrgesprächen innerhalb des Prozessverlaufs erlaubt und etabliert werden. Das BEM kann nur erfolgreich sein, wenn Vertrauen die Gesprächs- und Arbeitsatmosphäre zwischen den Betroffenen und den Akteuren des betrieblichen Integrationsteams prägt. Basis dafür sind sachkundige und lösungsorientierte Beratungsgespräche. Inhalt und Stil der Gesprächsführung von Fehlzeitengesprächen sowie das Führungskonzept des Fehlzeitenmanagements als solches sind Ausdruck einer betrieblichen Misstrauenskultur. Bezeichnend ist das Bild von unmotivierten und simulierenden Beschäftigten, das wir dazu auf betrieblichen Führungsebenen antreffen. Erkrankungsursachen werden vornehmlich in der Privatsphäre des persönlichen Verhaltens gesehen. Im Eingliederungsmanagement ist die Mitwirkung an Klärungs- und Eingliederungsgesprächen mit der Freiwilligkeit und mit der Zustimmung der betroffenen Person verbunden. Es gehört zu den Grundbedingungen des Präventionsverfahrens, dass die Beschäftigten durchgängig ein transparentes und freiwilliges Verfahren vorfinden. Das BEM garantiert den Betroffenen Wahlrechte, indem sie sich aus dem Kreis des betrieblichen Integrationsteams für eine Ansprechperson ihrer Wahl und ihres Vertrauens entscheiden können. Im Fehlzeitenmanagement sind die Gesprächpartner vorgegeben und nicht wählbar. Der Daten- und Persönlichkeitsschutz beim Umgang mit personensensitiven Daten ist elementarer Bestandteil der Vorschrift zum Eingliederungsmanagement und stellt im Gegensatz zum Fehlzeitenmanagement die Einhaltung der Regeln des BDSG sicher, so dass Daten nur für die Zwecke des Eingliederungsmanagements verwendet werden.

Die Praxis des Fehlzeitenmanagements bietet damit keine Gewähr, dass sie den Anforderungen und Maßstäben an die Klärungs-, Eingliederungsplanungs-, Koordinierungs- und Wiedereingliederungsfunktion des Eingliederungsmanagements genügt. Das Fehlzeitenmanagement verfehlt regelmäßig die Normziele des § 84 Abs. 2. Damit sind insbesondere Gespräche und Maßnahmen des Fehlzeitenmanagements mit langzeiterkrankten und wiederholt arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten rechtswidrig und unzulässig. Eine Betriebsvereinbarung zum BEM muss so-

Zentrale Unterschiede Fehlzeitenmanagement und BEM

Regelungsaspekte	Fehlzeiten-/Krankenrückkehrgespräche	Eingliederungsmanagement (BEM)
Normwirkung	– keine gesetzliche Normwirkung	– gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers
Ziel des Verfahrens	– Abwesenheitskosten senken – Anwesenheitsquote erhöhen – Leistungsmotivation erhöhen	– Präventionsverfahren – Abgestimmte Eingliederungsplanung – Arbeitsplatzerhalt – Arbeitsgestaltung – Gesundheitsförderung
Verfahrensorganisation	– Steuerung durch Personalabteilung/ Bereichsvorgesetzte – Durchführung durch Vorgesetzte/ Personalverantwortliche	– Steuerung durch Integrationsteam – Durchführung durch Ansprechperson des Vertrauens
Gesprächsführung	– geringe Transparenz zu Art und Inhalte des Gesprächs – Wenig Schulung von Vorgesetzten – Misstrauensklima: Vorstellungen von Motivationsmangel/Simulation bei den Beschäftigten	– Klare und transparente Verfahrensregeln – lösungsorientierte Beratungsgespräche – Schulung von Teammitgliedern – Vertrauen zwischen den Betroffenen und den betrieblichen Integrationsakteuren ist die Arbeitsbasis im BEM
Gesprächsziel	– Reduktion motivations-/krankheitsbedingter Fehlzeiten (soziale Kontrolle) – z.T. sozial-emotionale Unterstützung	– Erhalt bzw. Schaffung eines leistungsgerechten Arbeitsplatzes ohne weitere Arbeitsunfähigkeit – Maßnahmen erfolgen in Abstimmung und mit Beteiligung der Beschäftigten
Arbeitsrechtliche Auswirkung	– Abmahnung (unzulässig) – Kündigung	– Sanktionsfreiheit
Selbstbestimmung	– Beschäftigte müssen an Gespräch teilnehmen	– Mitwirkung an Eingliederungsgesprächen beruht auf Freiwilligkeit und Zustimmung der Betroffenen
Wahlrechte	– Festgelegte Gesprächspartner	– Wahlrechte zu Ansprechperson und zur Art der Maßnahme im Eingliederungsmanagement
Datenschutz	– Gesprächsprotokoll in die Personalakte	– Datensicherung in eigener »Fallakte« getrennt von Personalakte

Abbildung 1

3 Zur Erzwingbarkeit einer Regelung zum Eingliederungsmanagement siehe die Entscheidungen: ArbG Dortmund v. 20.6.2005 – 5 BV 48/05 und LAG Schleswig-Holstein v. 19.12.2006 – 6 TaBV 14/06.

mit für diese Konstellation an die Stelle der früheren Betriebsvereinbarung zum Fehlzeitenmanagement treten.

Schicksal der »Rest-Betriebsvereinbarung«

Welchen Status haben damit aber diejenigen verbleibenden Fehlzeitengespräche, die mit Beschäftigten geführt werden, die nicht zur Gruppe langzeitkranker Beschäftigter i.S.v. § 84.2 SGB IX zählen. Bleiben Gespräche in diesem Anwendungskontext (singulärer Erkrankungen unterhalb der 6-Wochen-Schwelle) weiter zulässig obwohl wesentliche Teilkomplexe (für Langzeitkranke) separat und abweichend geregelt werden müssen oder wird die verbleibende Fehlzeiten-Betriebsvereinbarung mangels hinreichend sinnvoller Restsubstanz als Ganzes unwirksam?[4] Die Teilunwirksamkeit der früheren Fehlzeiten-Betriebsvereinbarung hätte nämlich dann die Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung zur Folge, wenn der verbleibende Teil der Betriebsvereinbarung ohne die unwirksame Bestimmung keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr darstellte. Das folgt aus dem Normcharakter von Betriebsvereinbarungen, der es gebietet, im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit eine gesetzte Ordnung aufrechtzuerhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil noch ihre Ordnungsfunktion entfalten kann.[5] Ob die verbleibende »Rest-Betriebsvereinbarung« zum Fehlzeitenmanagement ihren Geltungsanspruch weiter behaupten kann, ist auch danach zu beurteilen, ob sie auch dann noch ihre ordnende und schlüssige Funktion behält, wenn aufgrund wiederholter Erkrankungszeiten die Interventionsschwelle von insgesamt 42 Arbeitsunfähigkeits-Tagen überschritten wird und der Arbeitgeber aufgefordert ist, ein Eingliederungsmanagement anzubieten. Sollten bis zu diesem Zeitpunkt geführte Fehlzeitengespräche für die Betroffenen benachteiligende Entscheidungen ausgelöst haben, wären diese in Frage zu stellen und rückgängig zu machen. Die disziplinierende Wirkung auf die Betroffenen und die Zerstörung von Vertrauen blieben gleichwohl als Ergebnis bestehen. Der Schaden, den das Fehlzeitenmanagement verursachte, wäre nachhaltig und bestünde in einer massiven Beeinträchtigung des nun erforderlichen Eingliederungsverfahrens. Was könnte die Betroffenen angesichts der früheren Gesprächserfahrungen bewegen, ein Unterstützungsangebot anzunehmen?

Für ein BEM und gegen Krankenrückkehrgespräche

Aus den dargestellten Unterschieden lassen sich Argumente für die Ersetzung von Krankenrückkehrgesprächen ableiten: Krankenrückkehrgespräche werden von der Mehrzahl der Beschäftigten abgelehnt, weil sie darin persönliche Nachteile (Demotivation, Kränkung und Stress), Nachteile für ihr Beschäftigungsverhältnis (Datenmissbrauch, krankheitsbedingte Kündigung) sowie Nachteile für das Arbeitsklima erkennen. Wenn stattdessen die vorgeschriebene Gefährdungsanalyse nach §§ 5 und 6 ArbSchG und das BEM gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX durchgeführt werden, sind Rückkehrgespräche und Fehlzeitenmanagement überflüssig. Die Ergebnisse der Kölner Krankenrückkehrgespräche-Studie liefern keinen signifikanten Nachweis dafür, dass die Fehlzeitenentwicklung in Betrieben mit Rückkehrgesprächen günstiger verläuft als in Betrieben, die keine Gespräche mit ihren Mitarbeitern führen. Das BEM steht für eine betriebliche Gesundheitspolitik, die systematisch betriebliche Erkrankungsursachen ermittelt und Maßnahmen zum Belastungsabbau einleitet, damit die gesetzlich geforderte nachhaltige Beschäftigungsperspektive erreicht werden kann. Das Präventions- und Gesundheitsförderungsangebot des BEM ist darauf angewiesen, die Beschäftigten für die Teilnahme an diesem Verfahren zu gewinnen. Aktive Beteiligung lässt sich nicht über Sanktionen erreichen, insbesondere dann nicht, wenn es um den sensiblen Bereich der Gesundheit geht. Zudem rechnet sich ein professionelles BEM für die Unternehmen: Die Erfahrungen aus einer wissenschaftlich begleiteten Studie zum Eingliederungsmanagement bei BMW in Regensburg zeigen, dass mit jedem eingesetzten Euro 20 € gespart werden. Beispielsweise fallen Kosten für Aushilfen, Leiharbeiter und für Anlernzeiten weg, denn es wird Zeit gewonnen. Beschäftigte werden schneller und besser behandelt, mit System wieder eingegliedert und Betriebe nutzen gezielt Förderleistungen (beispielsweise Zuschüsse der Rehabilitationsträger zur Einarbeitung, Qualifizierung und für Arbeitshilfen). Daneben gibt es »weiche Faktoren«, die sich durch ein Eingliederungsmanagement positiv entwickeln. Dazu zählen eine höhere Motivation der Beschäftigten und ein besseres Arbeitsklima.[6]

Ablösen des Fehlzeitenmanagements

Betriebsvereinbarungen zum Fehlzeitenmanagement und zum BEM können zum einen dann in Konflikt geraten, wenn identische Regelungsgegenstände vorliegen. Eine ältere Betriebsvereinbarung endet dann mit dem Inkrafttreten einer jüngeren Betriebsvereinbarung über denselben Gegenstand.[7] Zum anderen können sie nicht miteinander vereinbar sein, weil das Fehlzeitenmanagement in Widerspruch zu den Zielen, Vorgehensweisen, Maßnahmen und Hilfen des Eingliederungsmanagements steht. Regelungen zu Fehlzeiten- und Rückkehrgesprächen, die mit der Einführung des BEM nicht mehr zulässig sind, müssen daher abgelöst werden.

4 Kiesche, E., Krankenrückkehrgespräche durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement abschaffen: Zum Ablöseprinzip bei Betriebsvereinbarungen, in: Diskussionsforum B, Beitrag 13/2008 auf www.iqpr.de
5 BAG v. 29.4.2004 – 1 ABR 30/02; BAG v. 15.5.2001 – 1 ABR 39/00.
6 Magin, J., Betriebliches Eingliederungsmanagement nach dem SGB IX, Projekt Integrationsteam LGW des BMW Werks Regensburg, Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitstudie, Regensburg, o.J.
7 Vgl. DKK-Däubler, § 77 BetrVG Rdnr. 46, 11. Aufl.

aib-web.de Passwort für April: Wuppertal

Die Ablösung der älteren Regelung kann einvernehmlich geschehen. »Im Sinne des Vertrauensschutzes und zur Vermeidung von Streitigkeiten sollten die Betriebsparteien vereinbaren, dass die Betriebsvereinbarung über die Krankenrückkehrgespräche einvernehmlich aufgehoben wird, keiner Nachwirkung unterliegt und des Weiteren ständig durch die Betriebvereinbarung zum BEM abgelöst wird, mit der Maßgabe, dass bei Arbeitsunfähigkeitszeiten von weniger als 42 Tagen innerhalb eines Jahres keine Krankenrückkehrgespräche geführt werden. Ein solcher Aufhebungsvertrag ist jederzeit zulässig, er bedarf jedoch der Schriftform«.[8] In diesem Zusammenhang sollten auch Krankenrückkehrgespräche bei Arbeitsunfähigkeitszeiten von weniger als 6 Wochen innerhalb eines Jahres entfallen. Damit sich mit dem BEM eine nachhaltige Beschäftigungsperspektive entwickeln kann, kann die Ablösung der Fehlzeiten-Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG auch durch ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung erfolgen. Sind lediglich einzelne Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung nichtig, ist auch die teilweise Ablösung durch Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung regelmäßig zulässig, wenn der gekündigte Teil einen selbständigen Regelungskomplex betrifft, der ebenso in einer eigenständigen Betriebsvereinbarung geregelt werden könnte.[9] Der Betriebsrat kann die Ablösung aber auch erzwingen. Damit Streitigkeiten um das BEM beigelegt werden, kann eine Einigungsstelle errichtet werden, weil es sich hier um eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit zu Fragen des Verfahrens, der elektronischen Datenerfassung und der Regelung des Gesundheitsschutzes handeln kann.[10]
Wichtig ist, dass der Betriebsrat auf seinen Initiativ- und Mitbestimmungsrechten besteht.

Initiativ- und Mitbestimmungsrechte nutzen

Mit ihrem Initiativrecht auf Klärung betrieblicher Präventionsmaßnahmen (§ 84 Abs. 2 Satz 6 SGB IX) besitzt die Interessenvertretung einen wichtigen Hebel für das Zustandekommen von individuellen Eingliederungsmaßnahmen sowie einer betrieblichen Regelung. Betriebsrat und – sind schwer behinderte Menschen betroffen – auch die Schwerbehindertenvertretung können die Klärung sämtlicher Möglichkeiten verlangen, die geeignet sind, den Arbeitsplatz zu erhalten und der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken.[11] Das Initiativrecht auf Klärung bezieht sich darauf, das BEM in Gang zu setzen. Sobald der Interessenvertretung die für den Start des Präventionsverfahrens relevanten Arbeitsunfähigkeitszeiten bekannt werden, muss sie beim Arbeitgeber auf die Durchführung eines BEM hinwirken. Neben dem Initiativrecht auf Klärung werden bei der Einführung und Ausgestaltung eines BEM die Mitbestimmungsrechte des Betriebrats in mehrfacher Hinsicht berührt.

8 Britschgi, S./ Windirsch, R., Stellungnahme zum Diskussionsbeitrag Nr. 3/2005 IQPR Betriebsvereinbarung zur Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX, in Diskussionsforum B auf www.iqpr.de; siehe auch Fitting, Kaiser u. a. § 77 BetrVG, Rdnr. 143.
9 BAG v. 6.11.2007 – 1 AZR 826/06.
10 Siehe dazu die differenzierten Hinweise von Kiesche; Rechtssprechung: ArbG Dortmund – BV 48/05; LAG Kiel – 6 TaBV 14/06.
11 Vgl. dazu die Entscheidungen des VG Berlin v. 4.4.2007 – 61 A 28/06 und des VG Hamburg v. 10.11.2006 – 23 FB 17/06 zu den Informationsrechten im BEM.

Eigenanzeige

Rechte behinderter Menschen im Betrieb durchsetzen

Ergänzend zu dem seit vielen Jahren eingeführten Basiskommentar zum Schwerbehindertenrecht (§§ 68–160 SGB IX) legt der Bund-Verlag jetzt erstmals einen umfangreichen Praxis-Kommentar zum gesamten SGB IX vor.

Wer sich als betrieblicher Interessenvertreter in Schwerbehindertenvertretungen, als Betriebs- und Personalrat oder als deren juristischer Vertreter vertieft und umfassend mit den umfangreichen sozialrechtlichen Bestimmungen auseinandersetzen muss, findet hier ein systematisches Arbeitmittel, das ausführliche und fundierte Erläuterungen zur Verfügung stellt. Darüber hinaus wendet sich der Kommentar aber auch an Mitglieder der gewerkschaftlichen Selbstverwaltung in der Sozialversicherung und den Integrationsämtern sowie an Vertreter von Rehabilitationsträgern und Integrationsfachdiensten.

SGB IX – Kommentar für die Praxis
Gesetze, Verordnungen, Empfehlungen auf CD-ROM
Feldes/Kohte/Stevens-Bartol (Hrsg.)
Bund-Verlag, Frankfurt 2009,
1. Auflage,1.024 Seiten,
109 €, ISBN 978-3-7663-3797-9

Im Vordergrund des Kommentars stehen die Rechte und Leistungsansprüche behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen gegenüber dem Arbeitgeber und den staatlichen Leistungsträgern. Dazu wird die Verbindung zum Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht sowie zum Arbeitsschutz umfassend behandelt. Ebenso gründlich geht der Kommentar auf das Europarecht und internationale Rechtsentwicklungen ein. Das Autorenteam legt einen Schwerpunkt vor allem auf diejenigen sozialen Rechte, die für die betriebliche Gestaltung und Prävention wichtig sind, und es scheut sich nicht, auch auf neue Streitfragen einzugehen.

Zur rechtlichen Vertiefung werden auch die verschiedenen Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren einbezogen. Hilfreich ist die beiliegende CD-ROM. Sie enthält die wichtigsten Gesetze und Verordnungen sowie Rahmenrichtlinien und Gemeinsame Empfehlungen. Fazit: Ein Kommentar, der das komplexe SGB IX systematisch aufbereitet und viele wichtige Hilfestellungen für die Praxis bereithält.

Heike Friedland nimmt gerne Ihre Bestellung entgegen:

Telefon 0 69/79 50 10-20, Fax 0 69/79 50 10-11
E-Mail: kontakt@bund-verlag.de

Der kollektive Mitbestimmungsbezug des BEM ergibt sich:

- nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG wegen des Eingreifens des Arbeitgebers in das Ordnungsverhalten der betroffenen Arbeitnehmer, das eine erhebliche Schutzbedürftigkeit der dabei berührten Persönlichkeitsinteressen erzeugt
- nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG aus der für die Durchführung des Eingliederungsmanagements erforderlichen Erhebung und Verwendung sensibler Persönlichkeitsdaten
- nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG aus der Funktionalität des BEM im Arbeits- und Gesundheitsschutzes[12]

Damit das BEM in die Gestaltung einer präventiven und integrativen Gesundheitspolitik eingebunden werden kann, sollte seine rechtliche Verankerung in einer eigenen Betriebsvereinbarung erfolgen. »Dies empfiehlt sich gegenüber dem – rechtlich möglichen – Abschluss im Rahmen einer Integrationsvereinbarung (nach § 83 SGB IX), um damit die Geltung über den Kreis der schwer behinderten Beschäftigten hinaus zu betonen«.[13] Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung sollten sich deshalb auf ein Konzept für eine Betriebsvereinbarung verständigen, mit der sie geeignete Ziele, Maßnahmen und Durchführungsregelungen für die Ermittlung der Gesundheitsgefahren und für Eingliederungs- und Gesundheitsförderungsaßnahmen vereinbaren. Die Interessenvertretung verfügt dann über ein durchsetzbares Instrumentarium, solche Arbeitsplätze und Beschäftigungsbereiche vorzusehen oder zu generieren, die gesundheitsfördernd und fähigkeitsadäquat gestaltet sind.[14]

Rechtsprechung zu Mitbestimmungsrechten beim BEM

- Klärungspflicht bei längerer Arbeitsunfähigkeit gilt für alle Beschäftigten (BAG v. 12.6.2007 – 2 AZR 716/06)
- Informationsrechte über Langzeiterkrankte und Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Zustandekommen BEM (VG Berlin v. 4.4.2007 – 61 A 28.06; VG Hamburg v. 10.11.2006 – 23 FB 17/06)
- BEM-Regeln unterliegen § 87 Abs. 1 BetrVG/ Anrufung der Einigungsstelle möglich (ArbG Dortmund v. 20.6.2005 – 5 BV 48/05)
- Einigungsstelle ist nicht offensichtlich unzuständig (LAG Schleswig-Holstein v. 19.12.2006 – 6 TaBV 14/06)
- Pflicht zur ordnungsgemäßen Beteiligung des Betriebsrats im Rahmen des BEM (ArbG Marburg v. 11.4.2008 – 2 Ca 466/07)

Konfliktbereitschaft und andere Erfolgsbedingungen für die Ablösung von Fehlzeitengesprächen

Die Erfolgsaussichten der Ablösung von Fehlzeitengesprächen entscheiden sich ganz wesentlich über:

- die Konfrontations- und Konfliktbereitschaft des Betriebsrats, – das gesundheitspolitische Selbstverständnis seiner Betriebspolitik
- seine Vernetzung mit internen und externen Experten und Unterstützern und
- seinen Professionalisierungsgrad beim BEM und bei der Gesundheitsförderung

Wenn man an den Verbreitungsgrad der Krankenrückkehrgespräche und die negativen Erfahrungen der Beschäftigten damit denkt, dann stellt die Einführung des BEM eine eigene Problematik und eine besondere Herausforderung dar. Die Interessenvertretung muss sich bei der Lösung des Zielkonflikts zwischen Fehlzeitenmanagement und BEM zunächst darüber Gewissheit verschaffen, was ihr an mitbestimmungsrechtlichen Ressourcen und Handlungssicherheiten zur Verfügung steht. Von Bedeutung ist auch die Frage, wie intensiv die Chancen, die das BEM bietet, vermittelt werden. Letztlich sind aber für die Frage, in welcher Weise und mit welchem Einsatz sie den Konflikt austragen will, weitere Faktoren ausschlaggebend.

Betriebsratstyp	Problembewusstsein bzgl. Fehlzeitengesprächen	Veränderungsbereitschaft bzgl. Fehlzeitengesprächen
Konfliktbereiter Betriebsrat **Wahrnehmung von Initiativrechten**	**Ja** Kritik der disziplinarischen Funktion Prävention und Gute Arbeit als wichtiges Arbeitsfeld seiner Ausschüsse	**Ja** Thematisierung Gesundheitsfragen/ BEM Abschaffung noch laufender Fehlzeitengespräche Initiative zur Einführung BEM Umsetzungscontrolling der BV BEM
Konfliktvermeidender Betriebsrat **Abwartend-Zögernde Haltung**	**Teilweise** Meinungsunterschiede/ Latente Konfliktlage im BR (Ablehnung bis Toleranz/ Dethematisierung von Fehlzeitengesprächen) Betriebliche Gesundheitspolitik ist eher randständig Delegation der Thematik auf einzelne Aktive	**Nein** (Punktuelle) Unterstützung Betroffener in Einzelinitiativen (»Das schlimmste verhüten«) BEM wird parallel zu älteren (mitbestimmten) Fehlzeitengesprächen installiert
Einflussloser Betriebsrat Betriebsrat **ohne Mitwirkung** **BR wird übergangen/ umgangen** **Konfliktverdrängung**	**Nein** Fehlzeitengesprächen ohne Mitbestimmung/ ohne Gegenwehr Keine systematische Einbindung von Gesundheitsthemen in BR-Handeln	**Nein** Seltene/zufällige bis keine persönliche Unterstützung in Fehlzeitengesprächen

Abbildung 2

Fazit: Ausstieg und Übergang

Der Wechsel vom Fehlzeiten- zum BEM ist ein Systemwechsel, bei dem sich die Akteure hoher betrieblicher Aufmerksamkeit sicher sein können. Besonders schwierig ist der Übergang zum koordinierten BEM für Interessenvertretungen in Betrieben, in denen die Akzeptanzhürde wegen negativer Erfahrungen der Beschäftigten mit dem Fehl-

12 Feldes, W., Stevens-Bartol, E., Kohte, W. (Hrsg.), Kommentar zum SGB IX Sozialgesetzbuch IX. Gesetze, Verordnungen, Empfehlungen mit CD-ROM, Frankfurt 2008, Bund-Verlag.

13 IG Metall, Ver.di, ISO (Hrsg.), SBV 3 Gesundheitsprävention durch betriebliches Eingliederungsmanagement, Frankfurt 2006, S. 84.

14 Gestaltungsempfehlungen enthält die Muster-Betriebsvereinbarung der IG Metall in der Handlungshilfe des Projekts »Gute Arbeit« »Eingliedern statt kündigen«. Gesundheit und demografischer Wandel im Betrieb, Frankfurt 2005. Bestellbar über: http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view_shop_einzel.htm?prd_id=11271

aib-web.de Passwort für April: Wuppertal

zeitenmanagement besonders hoch ist. Unter diesen Voraussetzungen wird es nicht ausreichen, der Belegschaft nur die Vorzüge des BEM gegenüber der Fortführung von Krankenrückkehrgesprächen zu erklären. Es ist ratsam, Anlässe, Gründe und Motive des offensiven Vorgehens des Betriebsrats zu kommunizieren. Aus Sicht der Beschäftigten haben Hinweise des Betriebsrats große Bedeutung, wie er seine unterstützende und schützende Rolle im Eingliederungsverfahren definiert und handhabt. Solcherart in der Belegschaft verankert und gestützt auf die hinreichend vorhandenen Mitbestimmungsinstrumente, ist den Betriebsratsakteuren folgendes Vorgehen zu empfehlen.

Tipp:

– Probleme und Prozesse der betrieblichen Prävention transparent machen: Wirkungen von Fehlzeitengesprächen selbstkritisch zum Thema machen. Die eigene Haltung zur Praxis der Fehlzeitengespräche (wo erforderlich) enttabuisieren.
Sich die rechtliche Überlegenheit und die Stärken des BEM sowie die Mitbestimmungsrechte verdeutlichen: Das BEM erweitert die Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung bei der Gesundheitssicherung und -förderung der Beschäftigten. Unterschiede zu Krankenrückkehrgesprächen und die Zusammenhänge zu den Aufgaben des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes herausstellen und deutlich machen, dass das Eingliederungsmanagement besonders auf die Vermeidung von Leistungsbeeinträchtigungen, von chronischen Erkrankungen und Behinderungen zielt.
– Keine weiteren Fehlzeitengespräche zulassen: Betriebsvereinbarung Fehlzeitenmanagement/Rückkehrgespräche sind unter Beachtung der maßgeblichen Kündigungsfrist (i.d.R. 3 Monate gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG) zu kündigen bzw. einvernehmlich mit Aufhebungsvertrag abzulösen. Wo es erforderlich erscheint, sollte auch die informelle Praxis der Rückkehrgespräche aufgekündigt werden. Ggf. sollte der Betriebsrat die Ablösung der Betriebsvereinbarung Fehlzeitengespräche per Einigungsstelle erzwingen. In jedem Fall sollte der Betriebsrat auf seinen Mitbestimmungsrechten bestehen. Bei Nichteinigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat entscheidet die im Gesetz vorgesehene Einigungsstelle verbindlich (§ 76 BetrVG).
– Die Beteiligung an der Klärung nach § 84 Abs. 2 SGB IX einfordern: Die Durchführung der Verfahrensnorm durch den Arbeitgeber ist verbindlich und verpflichtend. Erhält der Betriebsrat Kenntnis von langzeiterkrankten Beschäftigten ist der Start des Eingliederungsmanagements unmittelbar erforderlich und möglich. Betriebsrat und auch die Schwerbehindertenvertretung können die notwendige Klärung zur Beschäftigungssicherung in jedem Einzelfall verlangen – auch ohne kollektive Regelung. Ggf. die Unterrichtungs- und Beteiligungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber auch einklagen.
– Den Arbeitgeber zu BEM-Verhandlungen auffordern: Mit ihrem Initiativrecht für ein betriebliches Eingliederungsmanagement besitzt die Interessenvertretung einen wichtigen Hebel für das Zustandekommen einer betrieblichen Regelung.

Werner Feldes leitet das Ressort Teilhabepolitik/Schwerbehindertenvertretungen bei der IG Metall.

Sozialrecht: Unbekannte Welt für Arbeitsrechtler

Ein Überblick über die bedeutsame Verquickung der beiden Rechtsgebiete

Hier lesen Sie

- **warum Arbeitsrechtler sich auch im Sozialrecht auskennen müssen**
- **wie Arbeitsrecht und Sozialrecht inhaltlich miteinander verknüpft sind**
- **welche arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für Sozialleistungen bestehen**

Arbeitsrecht und Sozialrecht sind zwei Rechtsgebiete, die auf verschiedenen Wegen den Schutz der arbeitenden Bevölkerung in materieller wie persönlichkeitsrechtlicher Hinsicht gewährleisten. Dabei ist das Arbeitsrecht ein Teilgebiet des Privatrechts, ein Rechtsgebiet also, das die Rechtsverhältnisse der Bürger untereinander ordnet, während das Sozialrecht ein Teilrechtsgebiet des Öffentlichen Rechts ist und das Verhältnis zwischen Staat und Bürger bestimmt. Der gemeinsame Schutzzweck desjenigen, der sich durch vertragliche Gestaltung und/oder wirtschaftliche Vorsorge nicht ausreichend selbst schützen kann, bringt es mit sich, dass beide Rechtsgebiete so eng miteinander zusammenhängen, dass sie je für sich betrachtet zur Lösung praktischer Probleme nicht sinnvoll herangezogen werden können.[1]

Der innerbetriebliche Schadensausgleich bei Arbeitsunfällen ergibt beispielsweise nur dann ein rundes Gesamtbild,

1 Vgl. Schmidt, RdA 1999, 124, 128 f.