

- **Fachwissen der Schwerbehindertenvertretung:**

Ausgangslage: Der § 84 Absatz 2 SGB IX klärt darüber auf, dass der Beschäftigte einen Anspruch darauf hat, dass seine Interessenvertretung (Personal- oder Betriebsrat) beim BEM anwesend ist. Schwerbehinderte Beschäftigte können zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen.

**Forderung des VdK Hessen-Thüringen:** Grundsätzliche Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung am BEM, da die Schwerbehindertenvertretung in der Regel über Spezialwissen verfügt. Dieses sollte genutzt werden, indem die Schwerbehindertenvertretung auch bei Arbeitnehmern im BEM-Verfahren teilnehmen kann, bei denen noch keine Schwerbehinderung festgestellt worden ist. Durch Antragstellung beim Versorgungsamt können unter Mithilfe der Schwerbehindertenvertretung unter Umständen weitere Möglichkeiten zur erfolgreichen Umsetzung des BEM über die Leistungen der Integrationsämter gefunden werden, zum Beispiel durch Lohnkostenzuschüsse, behinderungsgerechte Arbeitsausstattung und Arbeitsassistenz.

## Betriebliches Eingliederungsmanagement – effektiv oder reformbedürftig?

### Thesepapier zur Landeskonzferenz für Menschen mit Behinderungen am 5. Oktober 2016 im Hessischen Landtag in Wiesbaden

Jedes Jahr müssen in Deutschland mehr als 170.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen ihren Job vor Erreichen des Rentenalters aufgeben. Für sie bedeutet das neben erheblichen finanziellen Einbußen auch den Verlust von gesellschaftlicher Anerkennung. Für die Unternehmen bedeutet dies einen Wegfall von Fachkompetenzen, da gerade langjährige Mitarbeiter oft nur schwer zu ersetzen sind.

Seit mehr als zehn Jahren haben länger erkrankte Beschäftigte einen Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Es verfolgt das Ziel, die Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten und zu fördern und sie vor chronischen Krankheiten und Behinderungen zu schützen.

Der Arbeitgeber hat gemäß § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten. Das BEM gilt für alle berufstätigen Menschen mit oder ohne Behinderungen.

#### Kontakt

Sozialverband VdK Hessen-Thüringen e.V.  
Gärtnerweg 3  
60322 Frankfurt am Main  
Tel.: 069 714002-0  
Fax: 069 714002-22  
E-Mail: [sozialpolitik.ht@vdk.de](mailto:sozialpolitik.ht@vdk.de)  
[www.vdk.de/hessen-thueringen](http://www.vdk.de/hessen-thueringen)



## Was bedeutet BEM?

Im BEM soll der Arbeitgeber klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann, damit das Arbeitsverhältnis erhalten bleibt. Bei Zustimmung des Beschäftigten ist die zuständige Interessenvertretung (sprich Betriebs- oder Personalrat), bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem die Schwerbehindertenvertretung, zu beteiligen.

## Ziele und Zwecke des BEM

Durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement sollen frühzeitig geeignete Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit eingeleitet werden. Die Maßnahmen sollen einen krankheitsbedingten Arbeitsplatzverlust vermeiden helfen.

## Forderungen des Sozialverbands VdK Hessen-Thüringen

- **Prävention:**

Ausgangslage: § 84 Absatz 1 SGB IX sieht die Prävention vor. Es sollen frühestmöglich die Interessenvertretungen der schwerbehinderten und gleichgestellten Personen miteinbezogen werden, sofern das Arbeitsverhältnis aus welchen Gründen auch immer gefährdet sein könnte. Es soll nach Möglichkeiten und Hilfen gesucht werden, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortgesetzt werden kann.

**Forderung des VdK Hessen-Thüringen:** § 84 Absatz 1 SGB IX ist dahingehend zu erweitern, dass alle Mitarbeiter ein Präventionsverfahren beanspruchen können. Dies sollte unabhängig davon gelten, ob der Mitarbeiter eine Behinderung hat oder nicht. Erst dies wird dem Begriff „Prävention“ gerecht. Die Prävention muss frühzeitig ansetzen, und zwar unabhängig und vor Bestehen einer Behinderung.

- **Sanktionen:**

Ausgangslage: Verweigert der Arbeitgeber das BEM nach § 84 Absatz 2 SGB IX sieht das Gesetz keine direkten Sanktionen vor. Spricht der Arbeitgeber jedoch dann eine krankheitsbedingte Kündigung aus, wird es für ihn schwer, die Kündigung erfolgreich in einem eventuellen Arbeitsgerichtsprozess durchzusetzen. Der Arbeitnehmer kann einwenden, ein ordnungsgemäßes BEM hätte den Kündigungsgrund aufgehoben.

**Forderung des VdK Hessen-Thüringen:** Formuliere und kalkulierbare Sanktionen für den Arbeitgeber bei Verweigerung eines BEM. Beispielsweise könnte bei einer Verweigerung des BEM der Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung auch über die gesetzliche Frist von sechs Wochen weiterlaufen.

- **BEM in Kleinbetrieben:**

Ausgangslage: In welchem Umfang das BEM auch in Kleinbetrieben durchgeführt werden muss, ist unklar. Nach dem Gesetz müssen alle Betriebe ein BEM durchführen. In Kleinbetrieben fehlen jedoch üblicherweise die „Helfergruppen“ (Betriebs- oder Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung). Das führt dazu, dass das BEM nicht oder nur unzureichend durchgeführt wird.

**Forderung des VdK Hessen-Thüringen:** Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für Kleinbetriebe zur Umsetzung eines BEM. Kleinbetriebe sollen in die Lage versetzt werden, überhaupt ein BEM durchzuführen.