

Rechtliche Fragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

**Symposium: Betriebliches Eingliederungsmanagement –
Schnittstelle zur medizinischen Rehabilitation**

22. Februar 2008, Freiburg im Breisgau

Prof. Dr. Felix Welti

Hochschule Neubrandenburg

Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management

1. Gesellschaftliches Problem

2. Europäisches Recht

3. Arbeitsrecht

a. Geltungsbereich

b. Auswirkungen im Kündigungsschutz

4. Sozialrecht

a. Pflichten der Integrationsämter

b. Pflichten der Rehabilitationsträger

c. Initiativrechte der Rehabilitationsträger

1. Gesellschaftliches Problem

- **In Deutschland enden 400.000 Arbeitsverhältnisse jährlich aus gesundheitlichen Gründen**
- **200.000 Personen scheiden jährlich gesundheitsbedingt aus dem Arbeitsleben aus**
- **Entgeltfortzahlung kostet Arbeitgeber 30 Mrd. € jährlich**
- **Krankengeld kostet Krankenkassen 3 Mrd. € jährlich**
- **Rentenrecht setzt längere Lebensarbeitszeit voraus; Erwerbsminderungsrenten sind niedrig und schwer zu bekommen**

1. Gesellschaftliches Problem

2. Europäisches Recht

3. Arbeitsrecht

a. Geltungsbereich

b. Inhalt der Pflicht

c. Auswirkungen im Kündigungsschutz

4. Sozialrecht

a. Pflichten der Integrationsämter

b. Pflichten der Rehabilitationsträger

c. Initiativrechte der Rehabilitationsträger

2. Europarecht

Art. 13 EGV sieht vor, dass die Gemeinschaft Maßnahmen gegen Diskriminierung u.a. auf Grund der Behinderung ergreifen kann

Auf dieser Basis wurde die Richtlinie über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), RL 2000/78/EG erlassen

Die Umsetzung ist in Deutschland vor allem durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), aber auch durch das SGB IX erfolgt

2. Europarecht

EuGH vom 11.7.2006

(Rs C-13/05 - Chacón Navas)

Ein spanisches Gericht hatte, dem EuGH die Frage vorgelegt, ob eine Kündigung wegen Krankheit unter die Richtlinie EG/2000/78 fällt.

- Krankheit fällt nicht unmittelbar unter den Begriff der Behinderung**
- Krankheit kann nicht als (ungeschriebenes) weiteres verbotenes Merkmal im Sinne der Richtlinie gesehen werden,**

2. Europarecht

EuGH vom 11.7.2006 (Chacón Navas)

Rz 41: „In diesem Zusammenhang ist der Begriff ‚**Behinderung**‘ so zu verstehen, dass er eine Einschränkung erfasst, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein **Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben** bildet.“

Teilhabeorientierter Behinderungsbegriff im Sinne von § 2 I SGB IX und ICF liegt auch dem Europarecht zu Grunde.

2. Europarecht

EuGH vom 11.7.2006 (Chacón Navas)

Rz 52: „Nach alledem ist auf die (...) Vorlagefrage zu antworten, **dass (...) das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung bei Entlassungen nach (...) der Richtlinie 2000/78 der Entlassung wegen einer Behinderung entgegensteht, die unter Berücksichtigung der Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung zu treffen, nicht dadurch gerechtfertigt ist, dass die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen ihres Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.**“

2. Europarecht

Art. 5 RL EG/2000/78

1 Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind **angemessene Vorkehrungen** zu treffen. 2 Das bedeutet, dass der **Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes (...) zu ermöglichen**, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten.

2. Europarecht

Art. 5 RL EG/2000/78

1 (...) sind **angemessene Vorkehrungen** zu treffen. 2

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift (...) es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. 3

Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.

2. Europarecht

Im Europäischen Recht wird nicht zwischen behindert und schwerbehindert unterschieden.

Die Kommission hat schriftlich angefragt, ob die Pflicht aus Art. 5 RL 2000/78 durch das SGB IX hinreichend umgesetzt worden ist.

1. Gesellschaftliches Problem

2. Europäisches Recht

3. Arbeitsrecht

a. Geltungsbereich

b. Auswirkungen im Kündigungsschutz

4. Sozialrecht

a. Pflichten der Integrationsämter

b. Pflichten der Rehabilitationsträger

c. Initiativrechte der Rehabilitationsträger

3. Arbeitsrecht im SGB IX – Teil 2 – Recht schwerbehinderter Menschen

SGB IX § 84 (1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im (...) Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen (...) zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das (...) Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden kann.

3. Arbeitsrecht

SGB IX § 84 (2) 1 Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement.)

3. Arbeitsrecht

Personaler Geltungsbereich von § 84 Abs. 2 SGB IX

BAG vom 12.7.2007, Az. 2 AZR 716/06, Rz 35

„Das Erfordernis eines solchen betrieblichen BEM besteht **für alle Arbeitnehmer und nicht nur für die behinderten Menschen** (...). Dies folgt schon aus dem Wortlaut des § 84 II 1 SGB IX und der gesetzlichen Systematik (...). Dieses Ergebnis wird durch Sinn und Zweck der Regelung bestätigt. Nach der Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 15/1783, 15) sollen krankheitsbedingte Kündigungen bei allen Arbeitnehmern durch das BEM verhindert werden.“

3. Arbeitsrecht

Folgen für den Kündigungsschutz

BAG vom 12.7.2007, Az. 2 AZR 716/06, Rz 36, 40, 41

„Ein fehlendes BEM (...) führt nicht per se zur Unwirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. (...) ist § 84 II SGB IX kein bloßer Programmsatz oder eine bloße Ordnungsvorschrift mit appellativem Charakter, deren Missachtung in jedem Fall folgenlos bliebe. (...) stellt § 84 II SGB IX eine **Konkretisierung des dem ganzen Kündigungsschutzrecht innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes** dar.“

3. Arbeitsrecht

Folgen für den Kündigungsschutz

BAG vom 12.7.2007, Az. 2 AZR 716/06, Rz 41

„Eine Kündigung ist nur erforderlich (ultima-ratio), wenn sie nicht durch mildere Maßnahmen vermieden werden kann. (...) Ein solches milderes Mittel ist zwar das BEM an sich nicht (...). **Durch das BEM können aber solche milderen Mittel**, zB die Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen auf einem anderen Arbeitsplatz **erkannt und entwickelt werden.**“

3. Arbeitsrecht

Folgen für den Kündigungsschutz

BAG vom 12.7.2007, Az. 2 AZR 716/06, Rz 44

„Hat der Arbeitgeber (...) kein BEM durchgeführt, darf er sich durch seine dem Gesetz widersprechende Untätigkeit **keine darlegungs- und beweisrechtlichen Vorteile** verschaffen (...). In diesem Fall darf er sich nicht darauf beschränken, pauschal vorzutragen, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den erkrankten Arbeitnehmer (...). Es bedarf vielmehr eines umfassenderen konkreten Sachvortrags des Arbeitgebers (...) warum eine (...) Anpassung oder Veränderung ausgeschlossen ist.“

3. Arbeitsrecht

Folgen für den Kündigungsschutz

BAG vom 12.7.2007, Az. 2 AZR 716/06, Rz 44

„ Es bedarf vielmehr eines umfassenderen konkreten Sachvortrags des Arbeitgebers (...) warum eine (...) Anpassung oder Veränderung ausgeschlossen ist.“

Neue Anforderungen an die arbeitsmedizinische Begutachtung im Verfahren: nicht abstrakt defizit-, sondern ressourcen- und kontextorientiert.

3. Arbeitsrecht

Folgen für den Kündigungsschutz

BAG vom 12.7.2007, Az. 2 AZR 716/06, Rz 44

„ Es bedarf vielmehr eines umfassenderen konkreten Sachvortrags des Arbeitgebers (...) warum eine (...) Anpassung oder Veränderung ausgeschlossen ist.“

Mit BEM verbessert sich die prozessuale Situation des Arbeitnehmers.

Das BEM ist freiwillig. Verweigert sich der Arbeitnehmer einem angebotenen BEM, so ist er darlegungsbelastet, ob die krankheitsbedingte Kündigung vermieden werden kann.

3. Arbeitsrecht

Kollektives Arbeitsrecht

- Regelung des BEM möglich in **Integrationsvereinbarung** (§ 83 II Nr. 5a SGB IX), insbesondere zu § 84 I SGB IX
- **Betriebsvereinbarung**, insbesondere zu § 84 II SGB IX
- **Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 7 BetrVG (strittig; für Teilbereiche anzunehmen)

4. Sozialrecht

Besonderer Kündigungsschutz (§ 85 SGB IX)

BVerwG vom 29.8.2007, NJW 2008, 166

„Diese dem Arbeitgeber aufgegebenene Aufgabe ist aber weder in § 84 (...) noch in den §§ 85 ff. SGB IX (...) mit der Aufgabe des Integrationsamtes, über die Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen zu entscheiden, verknüpft.“

4. Sozialrecht

Besonderer Kündigungsschutz (§ 85 SGB IX)

BVerwG vom 29.8.2007, NJW 2008, 166

„Auch wenn die Durchführung eines Präventionsverfahrens keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Zustimmungsentscheidung des Integrationsamtes ist, kann es dieses doch im Rahmen seiner Ermessensentscheidung **gegebenfalls zulasten des Arbeitgebers berücksichtigen, wenn bei gehöriger Durchführung (...) die Möglichkeit bestanden hätte, die Kündigung zu vermeiden.**“

4. Sozialrecht

Besonderer Kündigungsschutz (§ 85 SGB IX)

BVerwG vom 29.8.2007, NJW 2008, 166

Das Integrationsamt muss für eine ermessensfehlerfreie Entscheidung nach § 85 SGB IX nach der Durchführung des Verfahrens nach § 84 I und II SGB IX fragen und das Ergebnis berücksichtigen.

4. Sozialrecht

Pflichten der Rehabilitationsträger

§ 84 (2) (...) 4 SGB IX Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber **die örtlichen gemeinsamen Servicestellen** oder bei schwerbehinderten Beschäftigten **das Integrationsamt** hinzugezogen. 5 Diese wirken darauf hin, dass die **erforderlichen Leistungen oder Hilfen** unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden.

4. Sozialrecht

- Ansprechpartner **Gemeinsame Servicestellen** (§ 22 SGB IX); § 84 II 5 SGB IX ergänzt deren Aufgaben
- **Medizinische Rehabilitation** (§§ 26 ff. SGB IX) insbesondere durch Rentenversicherungsträger (§ 15 SGB VI); nachrangig Krankenkasse (§ 40 SGB V)
- **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** (§§ 33 ff. SGB IX) insbesondere durch Rentenversicherungsträger (§ 16 SGB VI); nachrangig Bundesagentur (§§ 97 ff. SGB III)
- **Begleitende Hilfen im Arbeitsleben** (§ 102 SGB IX) durch Integrationsamt

4. Sozialrecht

Stufenweise Wiedereingliederung

§ 28 SGB IX Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine **stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit** voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, **sollen** die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden.

4. Sozialrecht

Mitwirkungspflicht der Arbeitgeber und Beschäftigten bei der stufenweisen Wiedereingliederung:

- Bei schwerbehinderten Beschäftigten nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX (BAG vom 13.6.2006)
- Bei anderen Beschäftigten nach § 618 BGB im Lichte von Art. 5 RL 2000/78
- Voraussetzung: Zumutbarkeit für Arbeitgeber; Prognose über Zumutbarkeit muss möglich sein
- Stufenweise Wiedereingliederung ist für den Beschäftigten freiwillig (§ 9 IV SGB IX); Weigerung kann im Rahmen der Mitwirkungspflichten bedeutsam sein (§§ 60-66 SGB I)

4. Sozialrecht

Initiative der Sozialleistungsträger

SGB IX § 8 (1) Werden bei einem Rehabilitationsträger Sozialleistungen wegen oder unter Berücksichtigung einer Behinderung oder einer drohenden Behinderung beantragt oder erbracht, prüft dieser unabhängig von der Entscheidung über diese Leistungen, ob Leistungen zur Teilhabe voraussichtlich erforderlich sind.

Kontaktaufnahme bei BEM als Auslöser der umfassenden Prüfung nach § 8 I SGB IX

4. Sozialrecht

Initiative der Sozialleistungsträger

Prüfpflicht nach § 8 I SGB IX

Auslöser: Anträge auf

- **Erwerbsminderungsrente**
- **Krankengeld**
- **Verletztengeld**
- **Anerkennung Berufskrankheit**
- **Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen**
- **Arbeitslosengeld**
- **Arbeitslosengeld II**
- **.....**

wenn zumindest eine Behinderung droht

4. Sozialrecht

Initiative der Sozialleistungsträger

Prüfpflicht nach § 8 I SGB IX

ärztliche Pflicht nach § 61 SGB IX

Auslöser: Leistungserbringung

- **im strukturierten Behandlungsprogramm**
- **beim Vertragsarzt**

wenn zumindest eine Behinderung droht; Indikator:

Arbeitsunfähigkeit

BEM kann so mittelbar auch vom

Sozialleistungsträger angeregt werden

4. Sozialrecht

Initiative der Rehabilitationsträger

Prüfumfang nach § 8 I SGB IX:

- Umfassender Rehabilitationsbedarf aller Leistungsgruppen (§§ 10, 11 SGB IX)
- **Sozialmedizinische Bedarfsfeststellung** nicht defizit-, sondern ressourcen- und kontextorientiert

Ergebnis: Anregung von

- Antragstellung, Zuständigkeitsklärung (§ 14 SGB IX)
- Stufenweiser Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX)
- Leistungen für Arbeitgeber (§ 34 SGB IX)
- Begleitender Hilfe im Arbeitsleben (§ 102 SGB IX)
- Integrationsfachdiensten (§ 109 SGB IX)

4. Sozialrecht

Initiative der Sozialleistungsträger

**Prävention (§ 3 SGB IX) konkretisiert durch
Gemeinsame Empfehlung „Prävention“ vom
16.12.2004**

**§ 4 Identifikation des Präventionsbedarfs in der
Arbeitswelt durch Rehabilitationsträger, u.a.
durch**

- **Screening-Verfahren**
- **Gefährdungsbeurteilungen**
- **Gesundheitsberichte**
- **Assessment**
- **Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen**
- **Sozialversicherungsdaten**

4. Sozialrecht

Initiative der Sozialleistungsträger

- **Betriebliche Gesundheitsförderung
(§ 20a SGB V)**
- **Prävention arbeitsbedingter
Gesundheitsgefahren
(§ 20b SGB V; § 14 SGB VII)**
- **Pflicht der Krankenkassen und
Berufsgenossenschaften zur Kooperation in
Arbeitsgemeinschaften**

4. Sozialrecht

Initiative der Sozialleistungsträger

**Gemeinsame Empfehlung „Prävention“ vom
16.12.2004**

§ 8 Serviceangebote

(2) Die Rehabilitationsträger als Serviceanbieter entwickeln abgestimmte Strategien, um Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezielt anzusprechen. Hierzu zählen z.B.

- Konzeptentwicklung und Beratungsfunktion**
- Moderation von Projektgruppen,
Projektmanagement**
- Durchführung einzelner Bausteine innerhalb eines komplexen Programms**
- Dokumentation und Bewertung**
- Information der Beschäftigten**

4. Sozialrecht

Initiative der Sozialleistungsträger

§ 84 (3) SGB IX Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch **Prämien** oder einen **Bonus** fördern.

- **Prämie**: Erfolgsbezogene Zahlung
- **Bonus**: Beitragsermäßigung oder Rückzahlung für Arbeitgeber (und Beschäftigte)
- Verknüpfung mit Regelungen nach § 162 II 2 SGB VII und § 65a II SGB V möglich
- Kriterien erforderlich; Erfüllung gesetzlichen Mindeststandards kann nicht genügen