Johann Bizer

Betriebliches bzw. Behördliches Eingliederungsmanagement

Aufgabe und Ziel

Arbeitgeber sind nach § 84 Abs. 2 SGB IX zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet, wenn „Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig“ sind.

Aufgabe des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist die Klärung, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann“.

Zu klären ist also

- ♦ wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und damit Fehlzeiten verringert werden können,
- ♦ mit welchen Hilfen und Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und
- ♦ wie der Arbeitsplatz erhalten, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers weiter genutzt und eine erhöhte Einsatzfähigkeit und Produktivität sichergestellt werden können.

Die Verpflichtung zum Eingliederungsmanagement gilt für private und öffentliche Arbeitgeber gleichermaßen, so dass von einem betrieblichen bzw. behördlichen Eingliederungsmanagement zu sprechen ist.

Das Eingliederungsmanagement beschränkt sich nicht nur auf behinderte und schwerbehinderte Beschäftigte, sondern gilt gleichermaßen auch für nichtbehinderte Beschäftigte.

Demografischer Wandel

Das Eingliederungsmanagement ist Ausfluss der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für die erkrankten Beschäftigten. Seine Zielsetzung ist die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit sowie die Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit.

Neben der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht liegt das Eingliederungsmanagement auch im wirtschaftlichen Eigeninter-

esse des Arbeitgebers, die Arbeitskraft seiner Beschäftigten zu erhalten. Besondere Bedeutung bekommt das Eingliederungsmanagement durch den demographischen Wandel der Bevölkerung, der sich in den nächsten Jahren auch gravierend auf den Arbeitsmarkt auswirken wird.

Die Bevölkerungszahl in Deutschland wird nach Angaben des Bundesarbeitsministeriums von derzeit 82 Millionen Menschen bis zum Jahr 2050 auf unter 74 Millionen sinken.

Die Zahl der über 65-Jährigen wird bis 2030 um rund 6,4 Millionen zunehmen und die Zahl derjenigen in der Alterskategorie zwischen 20 und 64 Jahren um knapp 5,3 Millionen abnehmen.

Dies bedeutet, dass es mittelfristig nicht nur immer weniger, sondern vor allem auch immer weniger junge Arbeitskräfte geben wird. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten wird steigen. Bereits im Jahr 2020 wird mehr als jeder dritte Erwerbstätige älter als 50 sein. Die Konsequenz ist, dass der Bedarf an Arbeitskräften zunehmend aus dem Kreis der älteren Beschäftigten gedeckt werden muss.

Beteiligung

Das betriebliche bzw. behördliche Eingliederungsmanagement sieht die Beteiligung von Interessenvertretungen sowie von fachkompetenten Stellen vor.

- ♦ Die Klärung erfolgt mit der zuständigen Interessenvertretung, d.h. dem Betriebsrat bzw. Personalrat (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).
- ♦ Ist von der Klärung eine schwerbehinderte Person betroffen, so ist die Vertretung der Schwerbehinderten einzubeziehen (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX)
- ♦ Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. (§ 84 Abs. 2 Satz 2 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 (§ 84 Abs. 2 Satz 4 SGB IX).

Datenschutz

Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, dass das betriebliche bzw. behördliche Eingliederungsmanagement nicht ohne die Zustimmung und Mitwirkung des betroffenen Beschäftigten funktionieren kann und darf.

Zu beachten ist, dass diese Zustimmung des betroffenen Beschäftigten vor einer Klärung mit der zuständigen Interessenvertretung vorrangig ist. Dies ist auch sachlogisch richtig, weil im Fall einer Klärung im Rahmen des Eingliederungsmanagements umfassende und sensible Informationen zur beruflichen und gesundheitlichen Situation des betroffenen Beschäftigten zur Sprache kommen werden.

Diese Informationen werden darüber hinaus einer Reihe von Beteiligten innerhalb und außerhalb des Arbeitgebers zwangsläufig bekannt, damit das Eingliederungsmanagement seine präventive Aufgabe erfüllen kann. Vor diesem Hintergrund kommt der Information des betroffenen Beschäftigten vor der Einleitung des Eingliederungsmanagements eine besondere Bedeutung zu:

Zunächst setzt bereits die Einleitung der Klärung mit der zuständigen Interessenvertretung (Betriebsrat oder Personalrat, ggf. auch Schwerbehindertenvertretung) voraus, dass der betroffene Beschäftigte zugestimmt hat (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX)

Zudem ist der betroffene Beschäftigte ausdrücklich an der Klärung zu beteiligen (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Ferner ist die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter „zuvor“ auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).