

## **Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung durch Betriebliches Eingliederungsmanagement**

**Referentin:** Larissa Wocken  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Mönckebergstrasse 19  
20095 Hamburg  
Tel.: 040 30 96 51 14  
Wocken@msbh.de

- Jährlich werden in Deutschland ca. 500.000 krankheitsbedingte Kündigungen ausgesprochen
- Die neue Präventionsvorschrift des § 84 SGB IX ist seit dem 01.05.2004 in Kraft
- Es gibt drei Kategorien von Kündigungen
  - betriebsbedingte
  - verhaltensbedingte
  - personenbedingte

=> krankheitsbedingte Kündigungen

## Prüfungsfolge einer krankheitsbedingten Kündigung

Damit eine krankheitsbedingte Kündigung **sozial gerechtfertigt** i.S.d. § 1 KSchG ist, muss

- eine **negative Gesundheitsprognose** vorliegen
- die betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers müssen **erheblich beeinträchtigt** sein
- eine **Interessenabwägung** muss durchgeführt werden

Die Rechtsprechung unterscheidet 3 Gruppen von Erkrankungen:

1. Langandauernde Krankheit
2. Häufige Kurzerkrankungen
3. Krankheitsbedingte Minderleistungen

=> aus der Art der Erkrankung ergeben sich unterschiedliche Anforderung an die Gesundheitsprognose

Voraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung ist, dass eine **negative Gesundheitsprognose** konstatiert wird (BAG, Urteil v. 29.07.93; 2 AZR 155/93)

**negative Gesundheitsprognose =**

Abwägung des Arbeitgebers, ob objektive Tatsachen vorliegen, die die ernste Besorgnis weiterer Erkrankungen rechtfertigen

Um Beschäftigung zu sichern und Behinderungen zu vermeiden (Prävention), muss gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX bei Beschäftigten, die länger als 6 Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig sind ein **Eingliederungsmanagement** im Betrieb durchgeführt werden

=> fehlt dies, so kann der Arbeitgeber keine negative Prognose aufstellen

### § 84 SGB IX lautet:

(2) 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,

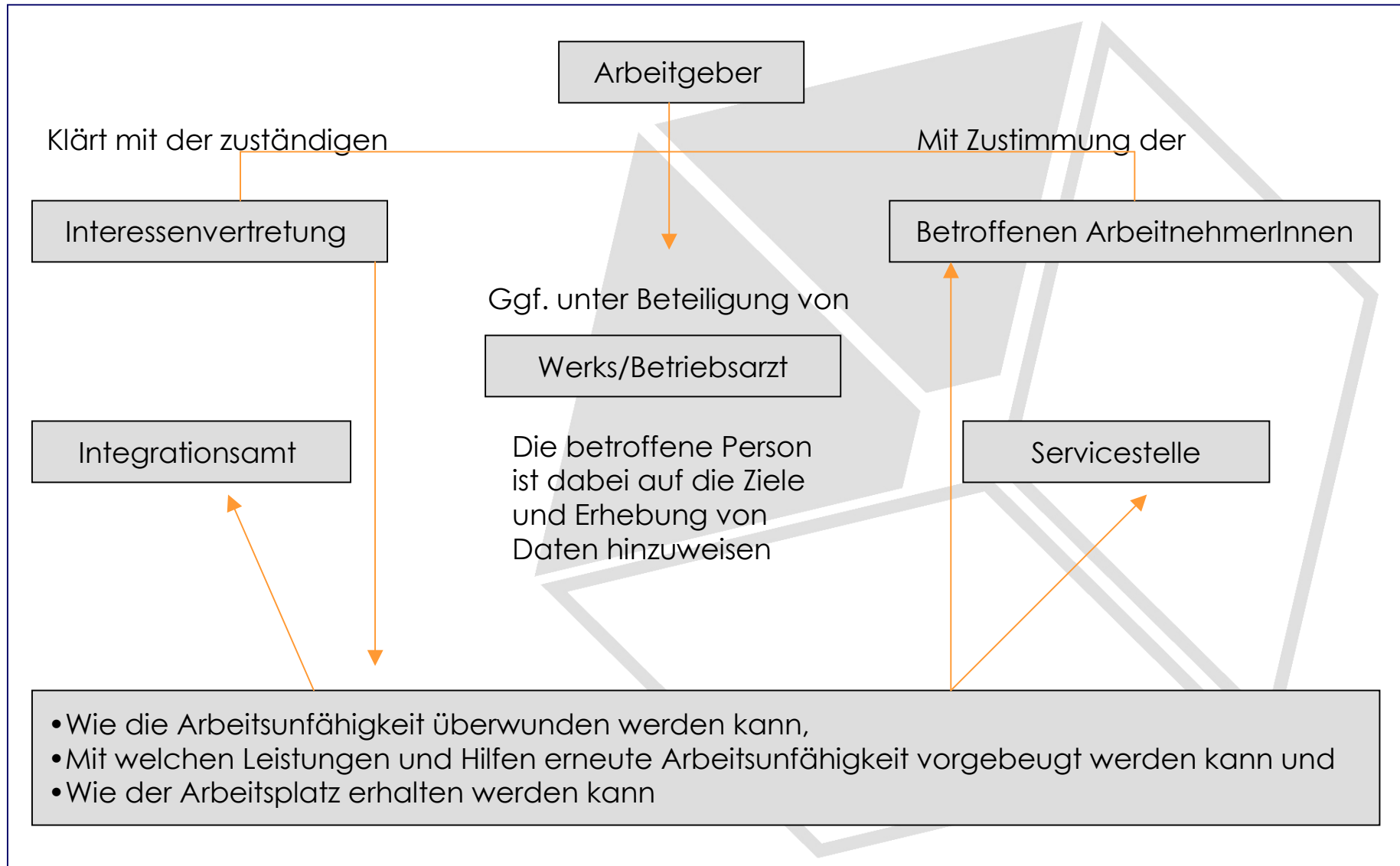
- wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und
- mit welchen Leistungen oder Hilfen erneute Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und
- der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement) ...

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement** ist für

- alle langzeiterkrankten Arbeitnehmer (länger als 42 Tage im Jahr andauernd)
- wiederholt und mehrfach erkrankte Arbeitnehmer (die in der Summe mehr als 6 Wochen / Jahr erkrankt sind )

**=> erweiterter Personenkreis gegenüber der sonstigen Geltung des SGB IX**

<b>Zielsetzung</b>	Arbeitsunfähigkeit vorbeugen	Arbeitsunfähigkeit überwinden	Arbeitsplatz erhalten
<b>Maßnahmen</b>	Prävention	Rehabilitation	Integration
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermeidung von arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsgefahren</li> <li>- Gesundheitsförderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ambulante oder stationäre Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation</li> <li>- Stufenweise Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX)</li> <li>- Arbeits- und Belastungs-erprobung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veränderung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit</li> <li>- Versetzung</li> <li>- Innerbetriebliche Qualifizierung</li> </ul>

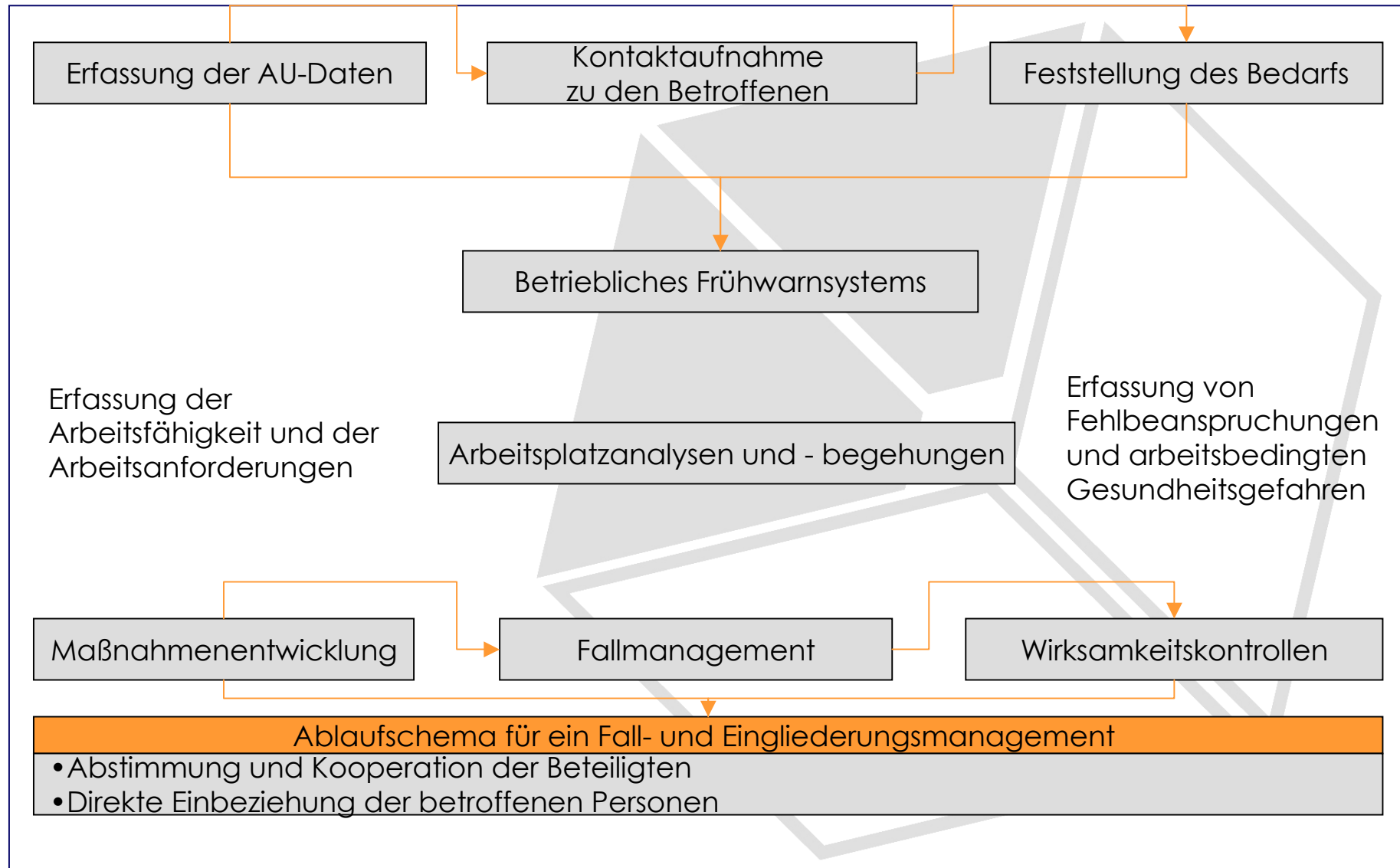


Die **betrieblichen Vertragsparteien** haben die Aufgabe,

- die im Betrieb angemessenen Regelungsabläufe, Kooperationspartner und Maßnahmen zu definieren
- die Bedingungen für die Umsetzung im Einzelfall und in den Strukturen des Betriebes herzustellen

1. Information und Beratung von Interessenvertretung und Betriebsarzt mit Zustimmung der betroffenen Person (medizinische Rehabilitation § 26 Abs. 3 Ziffer 3 SGB IX)
2. stufenweise Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX)
3. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben an den Menschen mit Behinderung (§ 33 SGB IX)
4. Leistungen an den Arbeitgeber (§ 34 SGB IX)
5. Maßnahmen der Qualifikation, der alters- und behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeit (§ 81 Abs.4 SGB IX )

## Ablaufschema



## **Schritt 1 :**

**Informationsmanagement** über gesundheitliche Störungen der Arbeitsfähigkeit

- Beschäftigte mit Langzeiterkrankung (länger als sechs Wochen pro Jahr)
- Beschäftigte mit wiederholter Arbeitsunfähigkeit (länger als sechs Wochen insgesamt pro Jahr)

Erfassung der Daten mit Zustimmung der Betroffenen

## **Zustimmung des Betroffenen:**

- Zustimmung ist notwendig
- Schriftliche Zustimmung im Hinblick auf Recht zur informationellen Selbstbestimmung empfehlenswert
- Im ersten Anschreiben auf Zustimmungserfordernis hinweisen

## **Schritt 2 :**

### **Klärungspflicht betriebliche „Fallkonferenz“**

= Einschaltung der betrieblichen Interessenvertretung  
(Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung)

## **Schritt 3 :**

**Bedarfplanung      => Integrationsbedarfplanung**  
**=> Rehabilitationsbedarfplanung**  
**=> Präventionsbedarfplanung**

1. Information, Beteiligung und Zustimmung der Betroffenen
2. Hinzuziehung Werks-/ Betriebsarzt
3. Hinzuziehung Integrationsamt und gemeinsame Servicestellen ( LVA, Berufsgenossenschaft, Integrationsfachdienst, Arbeitsamt, Krankenversicherung, Klinikum )

## Schritt 4 :

### Hilfeplanung für individuelle Maßnahmengestaltung

- Maßnahmen festlegen und
- Umsetzung planen

## Schritt 5 :

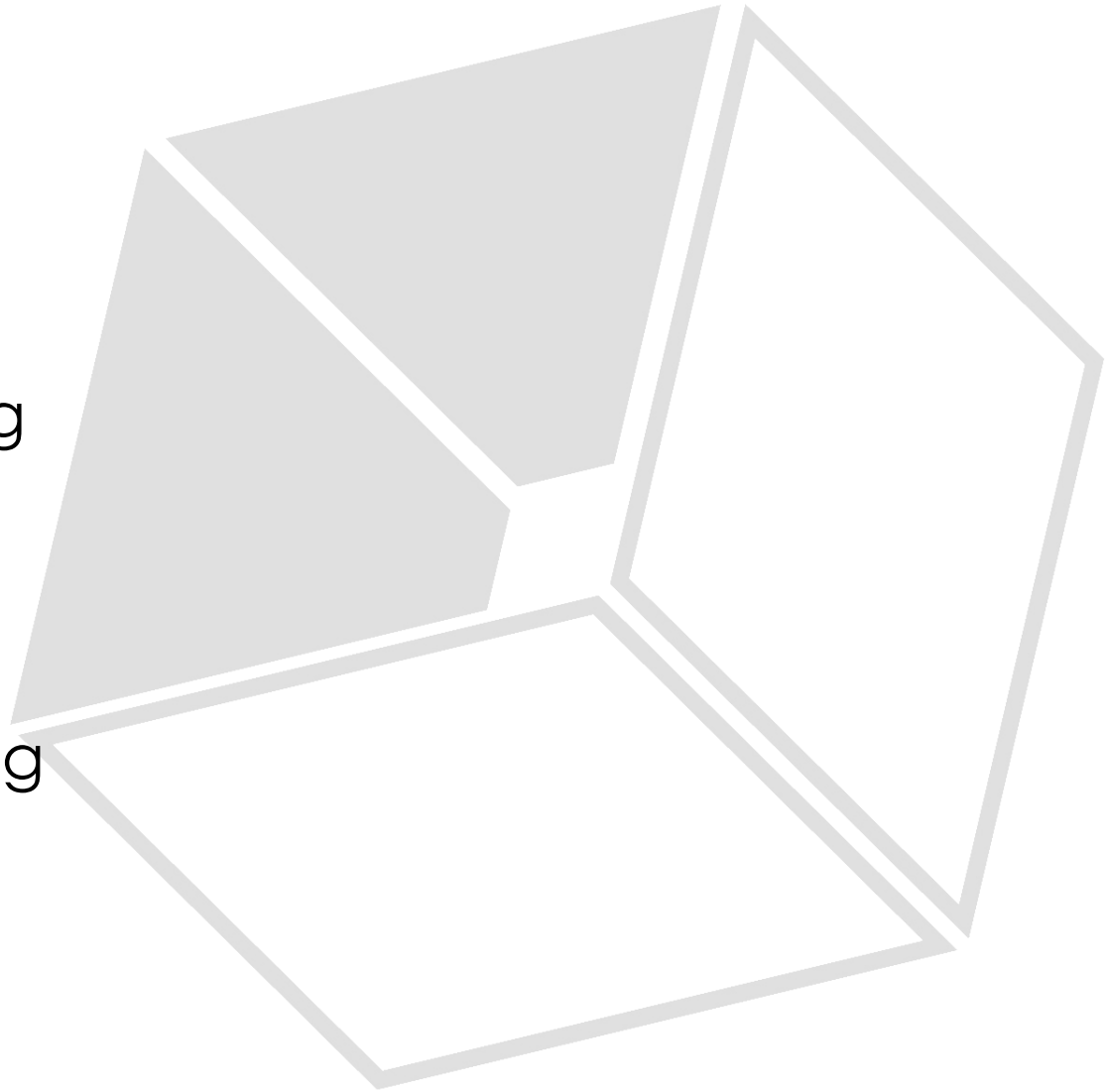
### Durchführung der Maßnahmen

Integrationsmaßnahmen	Rehamaßnahmen	Präventionsmaßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einarbeitung</li> <li>- Versetzung</li> <li>- innerbetriebliche Qualifikation</li> <li>- Arbeitsgestaltung und begleitende Hilfe</li> <li>- berufsbegleitende Beratung</li> <li>- Coaching</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-stationäre und teilstationäre ambulante Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation</li> <li>-Stufenweise Wiedereingliederung</li> <li>-Arbeitserprobung</li> <li>-Belastungserprobung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gefährdungsbeurteilung</li> <li>-Arbeitsschutzmaßnahmen</li> <li>-Gesundheitsförderungsmaßnahmen</li> </ul>

## Schritt 6 :

### Auswertung

- Fallführung
- Prozessbegleitung
- Dokumentation
- Auswertung
- Qualitätssicherung



Für den Arbeitnehmer	Für den Unternehmer
<ul style="list-style-type: none"><li>- Beschleunigung des Zugangs zu geeigneten Maßnahmen</li><li>- Überwinden der Schnittstellenproblematik</li><li>- Verbleib in der gewohnten Arbeitsumgebung</li><li>- Vermeidung des beruflich-sozialen Abstiegs</li><li>- Vermeidung finanzieller Einbußen durch Bezug von Kranken-, Übergangs- und Arbeitslosengeld</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verbleib von qualifizierten, fachkompetenten, langjährigen Mitarbeitern</li><li>- Erhalt von Bildungsinvestitionen</li><li>- Imagegewinn</li></ul>

Betriebliches Eingliederungsmanagement kann organisiert werden durch:

- Abschluss durch **Integrationsvereinbarung** im Sinne des § 83 SGB IX mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat
- Abschluss einer **Dienstvereinbarung** gemäß § 38 Abs.1 Ziffer 10 MAVO i.V.m. § 84 Abs. 2 SGB IX

rechtliche **Anknüpfungspunkte** für eine  
Dienstvereinbarung

-Arbeitssicherheit, § 38 Abs.1 Ziffer 10 MAVO

-Betriebliche Gesundheitsförderung, § 38 Abs.1 Ziffer 10  
MAVO

Eine Dienstvereinbarung ist i.S.d. § 37 Abs.3 MAVO  
durch ein Schlichtungsverfahren erzwingbar

## **Allgemeine Struktur und Bausteine:**

- Überschrift, Vertragsparteien,
- Präambel, Ziele, Geltungsbereich
- Aufgaben
- Maßnahmen
- Beteiligung der Beschäftigten
- Instrumente und Datenquellen,  
Datenschutz
- Qualifizierung
- Inkrafttreten und Laufzeit

## **Bonussystem**

### **§ 84 Abs. 4 SGB lautet:**

„...“

(4) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern...

Bonus und Prämie werden idR nur gewährt, wenn das konkrete Eingliederungsmanagement über die gesetzlichen Anforderungen hinaus geht.

1. Verletzung des Präventionsgebotes nach § 84 SGB IX ist ein Hinderungsgrund für eine Kündigung (OVG Mecklenburg-Vorpommern 2. Senat Beschluss vom 09.10.2003 / 2 M 105/03)
2. Eine krankheitsbedingte Kündigung hat den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Das Integrationsamt hat einer Kündigung, die diese Grundsätze nicht berücksichtigt, die Zustimmung zu verweigern.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !**





## **Rechtsanwälte BERNZEN SONNTAG**

**Mönckebergstraße 19**  
**200095 Hamburg**  
**Telefon: +4940309651-0**  
**Fax +4940331729**  
**E-Mail: [info@msbh.de](mailto:info@msbh.de)**  
**[www.msbh.de](http://www.msbh.de)**