



Pressemitteilung vom 07. März 2023

Prävention am Arbeitsplatz tut not!

Der Fachkräftemangel schreitet unaufhaltsam voran. Betriebe in allen Branchen suchen vergeblich neue Mitarbeitende. Das gilt auch für den öffentlichen Dienst.

Umso wichtiger ist es, vorhandenes Personal zu halten und vor allem gesund zu erhalten. Hier spielen die Prävention und damit das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eine entscheidende Rolle.

Die Bundesregierung hat dies erkannt. Im Koalitionsvertrag ist formuliert, das BEM nach einheitlichen Qualitätsstandards flächendeckend verbindlich zu machen. Die Rentenversicherung ist vom Gesetzgeber aufgefordert, eine freiwillige, individuelle und berufsbezogene präventive Grundversorgung für Versicherte ab Vollendung des 45. Lebensjahres einzuführen.

Umso enttäuschender ist, dass im aktuellen Gesetzgebungsverfahren zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes das Thema BEM keine Rolle spielt. Kein Wort zu Mindeststandards oder zu einem Anspruch der Beschäftigten auf das präventive Verfahren. Zu hören ist nur, dass Teile der Bundesregierung das BEM für die Mitarbeitenden verpflichtend machen wollen.

Dazu Ingo Jungen, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland: Wer das fordert, hat noch nie etwas von einer Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört. Oder er hält sie für falsch, was auf dasselbe hinausläuft.

Die Forderungen lauten vielmehr:

1. Rechtsanspruch auf stufenweise Wiedereingliederung für alle Beschäftigten in Deutschland
2. Initiativrecht auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sowie ein einklagbarer Anspruch der betroffenen Person auf ein BEM
3. Eine Rücknahme der Zustimmung zum BEM durch den Mitarbeitenden ist jederzeit möglich. Dadurch darf die betroffene Person nicht benachteiligt werden.
4. Aus dem Verzicht an einer Teilnahme am BEM entstehen dem Mitarbeitenden keine Nachteile.

Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe wird zudem wenig Betriebe und Dienststellen dazu bewegen, mehr Menschen mit Behinderungen einzustellen - da sie ja auch noch von der Steuer absetzbar ist, tut es niemanden wirklich weh. Für den öffentlichen Dienst zahlen es dann die Steuerzahler, also auch nicht wirklich ein Wirkungsinstrument. Schon allein dies ist für viele unverständlich.



Bei einem Bußgeld sieht das schon anders aus. Das streicht man allerdings, damit sich noch mehr Arbeitgeber - auch die öffentlichen, die eigentlich Vorbild sein sollen - freikaufen können, auch wenn sie rechtlich weiter verpflichtet sind, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

Somit muss im Gesetzesentwurf die Streichung der Bußgeldvorschrift des § 238 Absatz 1, Nr. 1 SGB IX zurückgenommen und die Zuständigkeit einer anderen Behörde – nämlich dem Zoll – übertragen werden, da ansonsten sich noch mehr Arbeitgeber aus der Verantwortung nehmen.

Hintergrundinformationen:

Unter der Überschrift „Mehr Fortschritt wagen - Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“ ist im Koalitionsvertrag zu lesen, dass beim Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie für Prävention und Rehabilitation endlich wichtige Schritte nach vorne gegangen werden sollten:

Seite 72

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Den hohen Arbeits- und Gesundheitsschutz in der sich wandelnden Arbeitswelt erhalten wir und passen ihn neuen Herausforderungen an. Insbesondere der psychischen Gesundheit widmen wir uns intensiv und erarbeiten einen Mobbing-Report. **Vor allem kleine und mittlere Unternehmen unterstützen wir bei Prävention und Umsetzung des Arbeitsschutzes. Das betriebliche Eingliederungsmanagement stärken wir.**

Seite 74

Prävention und Rehabilitation

Wir machen längeres, gesünderes Arbeiten zu einem Schwerpunkt unserer Alterssicherungspolitik. Hierzu werden wir einen Aktionsplan „Gesunde Arbeit“ ins Leben rufen sowie den Grundsatz „Prävention vor Reha vor Rente“ stärken. Wir werden Rehabilitation stärker auf den Arbeitsmarkt ausrichten und die unterschiedlichen Sozialversicherungsträger zu Kooperationsvereinbarungen verpflichten. Den Zugang zu Maßnahmen der Prävention und Rehabilitation werden wir vereinfachen sowie das Reha-Budget bedarfsgerechter ausgestalten. Um frühzeitig einer Erwerbsminderung entgegenzuwirken, wollen wir unter Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse den Ü45-Gesundheits-Check gesetzlich verankern und flächendeckend ausrollen.



Seite 79

Wir wollen alle unsere Förderstrukturen darauf ausrichten, dass Menschen so lange und inklusiv wie möglich am Arbeitsleben teilhaben. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wollen wir als Instrument auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite stärker etablieren mit dem Ziel, es nach einheitlichen Qualitätsstandards flächendeckend verbindlich zu machen (Beispiel „Hamburger Modell“). Dabei setzen wir auch auf die Expertise der Schwerbehindertenvertrauenspersonen.

Derzeit definiert § 167 Absatz 2 Satz 1 des Neunten Sozialgesetzbuches das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ und bestimmt wörtlich:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, 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 (BEM).“

Damit hat die gesetzliche Verpflichtung zum BEM in § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX das Ziel, durch geeignete Gesundheitsprävention das Arbeitsverhältnis im Einzelfall möglichst dauerhaft zu sichern.

Da jede Erkrankung unterschiedlich ist und individuelle Lösungen zur Änderung des Arbeitsplatzes entstehen sollen, können Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zum Beispiel sein:

- Arbeitsplatzanpassung durch Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeit
- Erstellen eines Anforderungsprofils für den Arbeitsplatz und daraus abgeleitete Qualifizierungsmaßnahmen
- Wechsel des Beschäftigten an einen anderen Arbeitsplatz
- Rehabilitationsmaßnahme(n)
- eine stufenweise Wiedereingliederung
- bei Bedarf unterstützende Maßnahmen durch externe Partner.



Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Bedarf den Personaleinsatz umzuorganisieren und andere Arbeitnehmer im Zweifel zu versetzen.

Sollte sich bei der Durchführung der vereinbarten Maßnahmen zeigen, dass diese nicht die passenden sind, muss der BEM-Prozess erneut aufgenommen und nach einer anderen Lösung gesucht werden.