

Möglichkeiten und Grenzen der institutionellen und strukturellen Förderung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) durch die gesetzliche Unfallversicherung

Stand 08.10.2012, verabschiedet vom Vorstand der DGUV am 27.11.2012

Positionierung

1. Gesetzliche Grundlagen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist wichtiger Teil einer sozialen Marktwirtschaft und stellt sich damit einer gesellschaftlichen Herausforderung. Seit dem 1. Mai 2004 ist es Pflicht der Arbeitgeber, im Rahmen des § 84 SGB IX (Betriebliche Prävention) für ihre Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Dies soll dazu dienen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, weiterer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, Beschäftigung und die Arbeitskraft zu erhalten. Die Verpflichtung für ein BEM bezieht sich nicht nur auf behinderte Menschen am Arbeitsplatz, sondern auf alle Beschäftigten. Das seitens des Arbeitgebers verpflichtende Angebot ist für die Beschäftigten freiwillig. Die betroffenen Personen oder ihre gesetzlichen Vertreter sind zuvor auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. (Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen auch die Schwerbehindertenvertretung, wacht darüber, dass der Arbeitgeber den Verpflichtungen eines BEM nachkommt).

Die Unfallversicherungsträger sehen es als Aufgabe an, ihre Mitgliedsbetriebe im Rahmen ihres Gestaltungsspielraums nach § 26 Abs. 2 SGB VII bzw. § 14 Abs. 1 SGB VII dabei zu beraten und zu unterstützen. Sie können wirksame Maßnahmen im Betrieb auch im Rahmen ihrer angebotenen Prämiensysteme gemäß § 162 Abs. 2 SGB VII fördern.

Sie sehen darüber hinaus in den zu schaffenden bzw. vorhandenen Strukturen und Prozessen zur Steuerung von Wiedereingliederungsprozessen im BEM eine arbeitsweltbezogene Inklusionschance für behinderte Beschäftigte i. S. der auch für die Unfallversicherungsträger verpflichtenden UN-Behindertenrechtskonvention.

So sieht der UV-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Handlungsfeld Partizipation auch die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen in der Beratung von Konzepten zum BEM vor. Bei der Ausgestaltung des Handlungsfeldes BEM sind daher Anregungen von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen.

2. Nutzen und Chancen für die Betriebe und die Beschäftigten

Das BEM fördert die Wiederherstellung der Gesundheit bzw. beugt einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vor und stellt deshalb auch angesichts des demografischen Wandels einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, aber auch zur Gestaltung einer menschengerechten Arbeit dar. Dies hat hohen Nutzen sowohl für Unternehmer als auch für Arbeitnehmer. Auf der einen Seite sind gesunde Mitarbeiter Voraussetzung für die Produktivität in Unternehmen, auf der anderen Seite führen Wiedereingliederungsmaßnahmen zu einer dem Gesundheitszustand geeigneten Beschäftigung und damit zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und einer höheren Lebensqualität der Beschäftigten.

Damit stellt das BEM im Kontext mit dem Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung für die gesetzliche Unfallversicherung einen weiteren geeigneten Ansatz dar, die Präventionsarbeit in den Betrieben zu fördern und zu vervollständigen und ggf. auch arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu identifizieren. Vorhandene betriebliche Strukturen eines BEM unterstützen auch die Aufgaben der betrieblichen Rehabilitation und ein BEM ergänzt sowohl den Bereich Prävention als auch Rehabilitation in sinnvoller Weise. Wie eine Erhebung der Aktivitäten der Unfallversicherungsträger im Bereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Jahr 2009 zeigt, sind die meisten Unfallversicherungsträger in diesem Feld bereits aktiv und sehen BEM auch als ein geeignetes Mittel für das Prinzip der gesetzlichen Unfallversicherung „Alles aus einer Hand“.

Die Unfallversicherungsträger halten eine systematische Vorgehensweise zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in den Betrieb für grundlegend wichtig. Ein erfolgreiches BEM erfordert ein strukturiertes Vorgehen und sollte dort wo möglich in vorhandene bzw. zu etablierende betriebliche Managementsysteme integriert werden.

Für die systematische und nachhaltige Integration des BEM in die Betriebe, bieten die Unfallversicherungsträger Lösungen an, um bei der Einführung und Umsetzung eines BEM zu unterstützen.

a. Rolle der Unfallversicherungsträger

Die gesetzliche Unfallversicherung verfügt über langjährige Erfahrungen bei der Eingliederung von Versicherten im Bereich der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bzw. bei drohenden Berufskrankheiten und unterstützt die davon betroffenen Beschäftigten i. S. eines Reha-Managements.

Bei Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie beim Vorliegen arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sind die Präventions- und Rehabilitationsexperten der gesetzlichen Unfallversicherung bei der Beratung zur Realisierung eines BEM „natürliche Ansprechpartner“. Auch bei nicht auf die berufliche Tätigkeit zurückzuführenden Erkrankungen nehmen sie als erste Anlaufstelle im Sinne des SGB IX ihre Verantwortung wahr und vermitteln die notwendigen Kontakte zu anderen zuständigen Institutionen und Experten.

Für Beschäftigte, die aufgrund einer sonstigen Erkrankung oder eines privaten Unfalls eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gem. § 84 Abs. 2 SGB IX bedürfen, sind Unfallversicherungsträger zwar nicht i. S. eines Reha-Managements zuständig, aber sie unterstützen die Betriebe bei deren Aufgaben durch Information, bei der Qualifizierung und dem Aufbau von Strukturen und Prozessen, um ein BEM nachhaltig im Betrieb praktizieren zu können.

Nach dem Prinzip „Alles aus einer Hand“ erfüllen die Experten der gesetzlichen Unfallversicherung aus den Bereichen Prävention und Rehabilitation damit sehr gute Voraussetzungen, um von Arbeitgebern und Beschäftigten auch als erste Ansprechpartner für die Realisierung eines BEM in Anspruch genommen zu werden, auch wenn sich dazu die Zuständigkeit eines anderen Trägers ergibt.

b. Zusammenarbeit

Die Unfallversicherungsträger arbeiten im Bereich BEM mit anderen Akteuren, wie z.B. den Integrationsämtern, Krankenkassen, den Rentenversicherungsträgern und weiteren Kooperationspartnern eng und vertrauensvoll zusammen, wie dies auch die Rehabilitationsträger auf der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation empfohlen haben.¹ Damit erhöhen sie zweigübergreifend die Effektivität des Sozialversicherungssystems.

¹ siehe: http://www.bar-frankfurt.de/upload/Hilfestellung_fuer_Unternehmen_Juli_2005_53.pdf.