



Vorstand

Ressort  
Teilhabepolitik/  
SBV



# Teilhabe behinderteter Menschen in der Krise

Hilfen und Tipps zum Arbeitsplatzerthalt



## Inhalt

Vorwort .....	1
Kündigungsschutz und Teilhabe sichern	
Das Anerkennungs- und Gleichstellungsverfahren.....	3
Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX.....	5
Der besondere Kündigungsschutz .....	7
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben.....	10
Kein Druck auf Kranke	
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement.....	12

## Impressum

Herausgeber .....Industriegewerkschaft Metall  
Funktionsbereich Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung  
Ressort Teilhabepolitik/Schwerbehindertenvertretungen  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
60329 Frankfurt am Main  
www.igmetall.de

Text .....Werner Feldes (IG Metall)

Redaktion.....Werner Feldes, Beate Eberhardt,  
Rainer Rehwald, Frank Walensky-Schwepe

Grafik .....LingoVision Hamburg

Titelbild.....European Commission Audiovisual Service

Druck .....Compact Media KG, Hamburg

Produktnummer .....17126-24410

Erste Auflage.....Juli 2009

Copyright .....© 2009 by IG Metall Vorstand

## Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

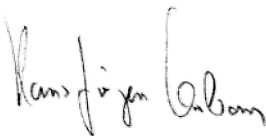
die Finanzmarktkrise hat die Weltwirtschaft erfasst und in eine globale Rezession gestürzt. Die Auftragseinbrüche sind extrem. Ein schnelles Ende der Krise ist nicht zu erwarten. Für rund 2,1 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde in den ersten vier Monaten des Jahres 2009 Kurzarbeitergeld beantragt. In der Metall- und Holzbranche, der Stahl- und der Textilindustrie sind hunderttausende Arbeitsplätze bedroht, weil den Unternehmen Liquidität fehlt.

Die Auswirkungen der Absatzkrise auf behinderte und gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte werden zunehmend spürbar. Die Integrationsämter melden 30 Prozent mehr Kündigungsanträge im Vergleich zum Vorjahr. Unter dem Slogan »Hauptsache Arbeit« geraten auch Arbeitsbedingungen unter verstärkten Druck eines verschärften Wettbewerbs. Erreichte Standards an Barrierefreiheit, Gesundheitsprävention und Zusatzurlaub für behinderte Beschäftigte als Basiselemente guter Arbeit werden in Frage gestellt.

In der Krise steht für die IG Metall Beschäftigungssicherung an oberster Stelle. Die Strategie der IG Metall heißt: Keine Entlassungen und betriebsbedingten Kündigungen in der Krise, aber auch keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Es gilt zu verhindern, dass die Beschäftigten mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes ihr »Opfer« für die Krise bringen. Was tun, wenn dennoch Kündigungen drohen oder die Krisenbewältigung mit Personalverlagerungen oder neuen Belastungen einhergeht? Je länger die Krise dauert umso größer wird der Druck auf die Beschäftigten. Diese Situationen stellen die Schwerbehindertenvertretungen und die Betriebsräte vor ganz neue Probleme.

Um auch in dieser Situation Arbeitsplätze zu halten und Entlassungen zu vermeiden, verfügen schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte, ihre Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte über eine Reihe rechtlicher Instrumente und Hilfen, die die berufliche Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen sichern sollen. Auch und gerade in dieser wirtschaftlich schwierigen Situation.

Ziel der IG Metall ist es, ihre Mitglieder und Interessenvertretungen in der Krise zu unterstützen. Diese Broschüre gibt einen Überblick, welche arbeitsrechtlichen Regelungen verhindern, dass der Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen vor die Tür setzen kann. Diese Hinweise, wie das Arbeitsrecht behinderte Beschäftigte auch in Krisenzeiten schützt, ersetzen aber im Ernstfall für die Betroffenen kein ausführliches Beratungsgespräch. Deshalb empfehlen wir bei der Gefährdung des Arbeitsplatzes, ohne Zögern Kontakt zum Betriebsrat, zur Schwerbehindertenvertretung oder zur IG Metall aufzunehmen. Mitglieder der IG Metall haben Anspruch auf kostenlosen Rechtsschutz.



Hans-Jürgen Urban

*Geschäftsführendes Vorstandsmitglied*

## **Kündigungsschutz und Teilhabe sichern**

### **Das Anerkennungs- und Gleichstellungsverfahren**

#### **Was ist das?**

Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen und Langzeiterkrankungen sind in der Krise besonders gefährdet. Wenn der Arbeitsplatz bedroht ist, geht es in erster Linie um den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen (§ 85 SGB IX). Das Versorgungsamt oder eine andere zuständige kommunale Behörde kann gesundheitlich Beeinträchtigte als schwerbehinderte Menschen anerkennen (§ 69 SGB IX). Damit erwerben behinderte Menschen die Voraussetzung, um die besonderen Hilfen und Schutzrechte des Schwerbehindertenrechtes in Anspruch nehmen zu können. Als schwerbehinderter Mensch wird anerkannt, wer einen Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 aufweist.

Niemand ist gezwungen, sich als schwerbehinderter Mensch anerkennen zu lassen und dies dem Arbeitgeber mitzuteilen. Wer aber Gründe hat, das für ihn geschaffene Verfahren zu nutzen, sichert sich wichtige Rechte. Die Unterstützung bei Anträgen gehört zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates.

Es ist nicht sinnvoll, einen Antrag auf Anerkennung erst im letzten Moment zu stellen. Wenn eine Kündigung unmittelbar droht, ist es für kündigungsvermeidende Maßnahmen meistens zu spät (s. Präventionsverfahren, S. 5). Wenn spätestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung ein Bescheid der zuständigen Behörde über die Feststellung der Behinderung vorliegt, ist der zusätzliche Schutz vor Kündigung hergestellt. Ab dann ist die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nur möglich, wenn das Integrationsamt der Kündigung (§ 85 SGB IX) vorher zugestimmt hat.

## **Was tun, wenn ich eine Behinderung habe, aber nicht als schwerbehindert anerkannt bin?**

Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 und weniger als 50 können auf Antrag schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie sonst keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen (§ 73 SGB IX) oder behalten können. Der formlose Antrag wird bei der zuständigen Arbeitsagentur gestellt (§ 68 Abs. 2 SGB IX). Darin müssen Tatsachen vorgetragen werden, die begründen, warum man aus behinderungsbedingten Gründen ohne die Gleichstellung einen Arbeitsplatz nicht behalten oder nicht erlangen kann (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

Gleichgestellte Arbeitnehmer haben gegenüber dem Arbeitgeber dieselben Rechte wie schwerbehinderte Arbeitnehmer, also z. B. das Recht auf behinderungsgerechte Arbeit und berufliche Förderung, auf Teilzeitarbeit und auf den besonderen Kündigungsschutz. Gleichgestellte genießen den Schutz des SGB IX und zwar mit Beginn der Antragstellung. Zusatzurlaub steht ihnen allerdings nicht zu.

## **Weiterführende Informationen**

- ▶ Die Broschüre »Behinderung und Ausweis« ist bei den Integrationsämtern ([www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)) erhältlich, als PDF-Download unter [www.sozialportal.de/Dateien/BehinderungAusweis.pdf](http://www.sozialportal.de/Dateien/BehinderungAusweis.pdf)
- ▶ [www.behindertenbeauftragte.de](http://www.behindertenbeauftragte.de) → Startseite → Gleichstellung → Behinderung und Ausweis
- ▶ IG Metall, Tipps für neu- und wiedergewählte Schwerbehindertenvertretungen: Aufgaben – Handlungsgrundlagen – Durchsetzungsmöglichkeiten. Bestellen bei: meinhardt Verlag und Agentur, Tel. 06126 / 95 36 30.

## Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX

### Was ist das?

Die rechtzeitige Vorkehrung vor Gesundheitsverschleiß und Arbeitsplatzverlust ist die beste Beschäftigungssicherung in der Krise. Dazu hat nach § 84 Abs. 1 SGB IX jeder Arbeitgeber ein obligatorisches Präventionsverfahren durchzuführen. Damit muss er die Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter ArbeitnehmerInnen dauerhaft sichern.

Arbeitgeber müssen bei personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig handeln. Sie müssen mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat und dem Integrationsamt klären, ob es Möglichkeiten, Hilfen und finanzielle Leistungen gibt, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können.

### Gegenwehr gegen Arbeitsplatzverlust so früh wie möglich – was ist zu tun?

Wenn man eine solche Präventionsplanung gleich am Anfang einer Kurzarbeitsperiode einleitet, ist ausreichend Zeit zur Umsetzung geeigneter Maßnahmen. Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat müssen gemeinsam mit den schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten nach der besten Lösung für die Beschäftigungssicherung suchen und die Vorschläge diskutieren. Wenn der Arbeitgeber nicht aktiv wird, müssen die Interessenvertretungen ihn zum Handeln auffordern und selbst das Integrationsamt einschalten (§ 95 Abs. 1 SGB IX).

Als Problemlösungen, die ein Kündigungsverfahren unnötig machen, kommen vor allem folgende Maßnahmen in Frage:

- ▶ Beschäftigung/Versetzung an einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz (§ 81 Abs. 3 SGB IX)

- ▶ inner- und außerbetriebliche Maßnahmen der beruflichen Bildung (§ 81 Abs. 4 Ziffer 2 und 3 SGB IX)
- ▶ behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsstätte (§ 81 Abs. 4 Ziffer 4 SGB IX)
- ▶ Ausstattung mit technischen Arbeitshilfen (§ 81 Abs. 4 Ziffer 5 SGB IX)
- ▶ Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen (§ 81 Abs. 5 SGB IX)
- ▶ medizinische und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen (§§ 26 ff., 33 ff. SGB IX)
- ▶ psychosoziale Betreuung (§ 110 SGB IX) und Jobcoaching durch die Integrationsfachdienste (IFDs)
- ▶ stufenweise Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX) nach längerer Arbeitsunfähigkeit
- ▶ finanzielle Leistungen für Einarbeitungszuschüsse, Lohnkostenzuschüsse, Betreuungsaufwendungen, Arbeitsplatzeinrichtung, Kfz-Hilfe, Arbeitsassistentz etc. durch die Integrationsämter (§ 102 SGB IX) und Rehabilitationsträger (z. B. § 16 SGB VI; §§ 33 bis 38 SGB IX).

Wenn es dennoch zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen kommt, dann ist die Erfüllung der Präventionspflicht als Beurteilungsmaßstab heranzuziehen. Bei der Aufklärung des Sachverhalts einer Kündigung hat das Integrationsamt eine entscheidende Aufgabe. Der Arbeitgeber ist zur Mitteilung aufzufordern, wie er seinen Präventionsverpflichtungen nachgekommen ist bzw. warum keine Präventionsmaßnahmen durchgeführt wurden oder werden sollten.

### **Weiterführende Informationen**

- ▶ Feldes/Stevens-Bartol/Kohte (Hrsg.), SGB IX Sozialgesetzbuch IX, Gesetze, Verordnungen, Empfehlungen auf CD-ROM, Frankfurt 2008.
- ▶ Dau/Düwell/Haines (Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Lehr- und Praxiskommentar Baden-Baden 2009.



## Der besondere Kündigungsschutz

### Was ist das?

Die Vermittlungschancen schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt sind gegenüber nichtbehinderten Menschen deutlich schlechter. Eine Ausgliederung als Folge der Krise trifft sie deshalb mit besonderer Härte. Das Ausgliederungsrisiko nimmt gegenwärtig rasant zu. Die Integrationsämter melden 30 Prozent mehr Kündigungsanträge im Vergleich zum Vorjahr – oft ohne vorherige Prävention zum Erhalt der Arbeitsplätze wie vom Gesetz (§ 84 Abs. 1 SGB IX) vorgesehen.

Schwerbehinderte Menschen sind allerdings im Vergleich zu nichtbehinderten Menschen besonders vor Kündigungen geschützt. Das Integrationsamt muss einer Kündigung vorher zustimmen (§ 85 SGB IX). Eine Kündigung, die ohne Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen wird, ist unwirksam. Das Integrationsamt muss die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat sowie die Betroffenen bei der Prüfung des Arbeitgeberantrags auf Kündigung anhören (§ 87 Abs. 2 SGB IX). Bei betriebsbedingten und sonstigen Kündigungen müssen alle Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung geprüft werden.

Für wen gilt der besondere Kündigungsschutz? Für alle ArbeitnehmerInnen, die

- ▶ schwerbehindert und im Besitz eines Schwerbehindertenausweises sind,
- ▶ gleichgestellt sind oder
- ▶ zum Zeitpunkt der Kündigung einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft beim Versorgungsamt oder einen Antrag auf Gleichstellung bei der Arbeitsagentur gestellt haben. Dabei ist zu beachten: Der Betroffene hat beim Antrag mitzuwirken (Termine wahrnehmen, Unterlagen besorgen) und die Behörde hat nach Ablauf einer 3-Wochen-Frist (bei Gutachten 7-Wochen-Frist) über den Antrag zu entscheiden.
- ▶ Ein Nachweis über die Schwerbehinderteneigenschaft ist nicht erforderlich, wenn diese offenkundig ist.

## Was ist im Verfahren zu beachten?

Vor der Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten ist die Anhörung des Betriebsrates zwingend erforderlich (§ 102 Abs. 1 BetrVG). Daneben muss die Schwerbehindertenvertretung gesondert gehört werden (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

Das Integrationsamt hat die Pflicht, vom Betriebsrat und von der Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme zur Kündigung einzuholen. Der betroffene Arbeitnehmer ist ebenfalls zu hören (§ 87 Abs. 2 SGB IX). In den Stellungnahmen ist zu beachten:

- ▶ Bezüge zwischen den Kündigungsgründen und der Behinderung umfassend hervorheben
- ▶ auf fehlende präventive Maßnahmen (§§ 83, 84 SGB IX) hinweisen
- ▶ Tatsachen, die auf eine behinderungsbezogene Benachteiligung verweisen, aufzeigen (§§ 2, 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- ▶ soziale Härten und drohende Dauerarbeitslosigkeit als Folgen der Entlassung verdeutlichen
- ▶ Vorschläge zu Anpassungsmaßnahmen am Arbeitsplatz machen,
- ▶ Versetzung und Weiterbeschäftigung auf einem behinderungsgerechten Arbeitsplatz vorschlagen
- ▶ Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigen; dabei auf Unterstützungsangebote der Rehabilitationsträger und IFDs hinweisen.
- ▶ Bei betriebsbedingten Kündigungen ist aufzuzeigen, dass eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen oder auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers vorhanden ist (§ 89 Abs. 1 SGB IX).

## Zweigleisiger gerichtlicher Schutz gegen Kündigungen

- ▶ Gegen die Zustimmung des Integrationsamtes kann der schwerbehinderte Mensch innerhalb von einem Monat nach Zustellung des Zustimmungsbereichs zur Kündigung Widerspruch einlegen. Der Widerspruchsausschuss

überprüft die Entscheidung und hört den schwerbehinderten Menschen. Erteilt der Widerspruchsausschuss (§ 119 SGB IX) die Zustimmung zur Kündigung, kann der Betroffene innerhalb eines Monats Klage beim zuständigen Verwaltungsgericht einlegen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber gegen die verweigerte Zustimmung Widerspruch bzw. Klage einreichen.

- ▶ Gegen Kündigungen des Arbeitgebers kann der schwerbehinderte Mensch Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Dies muss spätestens drei Wochen nach Zugang der Kündigung geschehen (§ 4 KSchG). Das Gericht überprüft, ob die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegt und ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Bei außerordentlichen Kündigungen prüft es, ob ein wichtiger Grund vorliegt. Voraussetzung ist grundsätzlich, dass das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate besteht. Die soziale Rechtfertigung prüft das Arbeitsgericht nur, wenn der Betrieb mehr als zehn vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt. Teilzeitbeschäftigte zählen anteilig.

Die Klage muss in jedem Falle binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung bei Gericht eingehen. Hat der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung, verlangt das Bundesarbeitsgericht, dass der schwerbehinderte Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies ebenfalls binnen drei Wochen mitteilt, am besten schriftlich.

Die Verfahrensdauer kann sehr lange sein. Unter diesem Gesichtspunkt ist die vorläufige Weiterbeschäftigung von gekündigten schwerbehinderten Menschen von Bedeutung. Sie kann entweder bei einem ordnungsgemäßen Widerspruch des Betriebsrats gegen die Kündigung oder aus dem allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch nach einem gewonnenen Arbeitsgerichtsverfahren erfolgen.

### Weiterführende Informationen

- ▶ IG Metall, ver.di, ISO-Institut (Hrsg.), SBV Plus Der besondere Kündigungsschutz, Bezugsadresse im Extranet: [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) → Service → Shop
- ▶ Hinrichs, W., Anhörung des Betriebsrats bei Kündigungen, Frankfurt 2004.

## Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

### Was ist das?

Einige Unternehmen werden auch jetzt wieder versuchen, die Folgen der Krise auf die Beschäftigten abzuwälzen: mit Entlassungen, Lohnsenkungen und schlechteren Arbeitsbedingungen. Angesichts zu erwartender Personalabbaumaßnahmen und begleitet vom Innovations- und Entwicklungsdruck in Planung, Forschung und Entwicklung wird das Klima für die Beschäftigten rauer. Es ist rechtzeitig darauf hinzuwirken, dass schwerbehinderte Beschäftigte nicht unter die Räder kommen. Dies stellt eine besondere Bewährungsprobe für die Integrationsämter dar, denn die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben gehört zu deren Aufgaben.

Die Begleitende Hilfe ist in § 102 Abs. 2 des SGB IX als Aufgabe des Integrationsamtes festgeschrieben. Grundgedanke ist: Mit der richtigen Qualifikation und dem richtigen Arbeitsplatz können sich schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen behaupten. Praktisch bedeutet die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben die finanzielle Förderung von behinderten Erwerbstätigen und deren Arbeitgebern, die fachliche Beratung durch z. B. technische Berater und die individuelle Betreuung durch externe Integrationsfachdienste (IFD) sowie die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen. Die finanziellen Hilfen werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bezahlt.

Damit leistet die Begleitende Hilfe einen aktiven Beitrag zur Beschäftigungssicherung. Sie unterstützt den einklagbaren Rechtsanspruch schwerbehinderter ArbeitnehmerInnen auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Ergonomische und psychosoziale Hilfen, rechtzeitige Qualifizierungsmaßnahmen und Teilzeitbeschäftigung sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Notwendige und oft aufgeschobene Weiterbildungs-, Arbeitsgestaltungs- und Reha-  
maßnahmen sollten jetzt durchgeführt werden. Auch für den Arbeitgeber sind Maß-  
nahmen der Begleitenden Hilfe finanziell vorteilhaft.

### Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen 2005

	Mio. Euro	Anzahl der Leis- tungsempfänger
Technische Arbeitshilfen	4,51	2 253
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	3,03	800
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbständigkeit	1,25	277
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer Wohnung	0,93	272
Hilfen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnis- se und Fertigkeiten	2,84	2 126
Hilfen in besonderen Lebenslagen	1,19	752
Kostensersatz einer notwendigen Arbeitsassistenten	10,46	1868
(Quelle: Jahresbericht der BIH 2007/2008)		

### Weiterführende Informationen

- ▶ Überblick zu den Förderleistungen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter:  
[www.integrationsaemter.de/files/599/ZB\\_Info\\_02\\_2007.qxd.pdf](http://www.integrationsaemter.de/files/599/ZB_Info_02_2007.qxd.pdf)
- ▶ Arbeitskammer des Saarlandes, Schwerbehinderte Menschen und ihr Recht  
([www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de))
- ▶ Schwerbehindertenrecht Basiskommentar, Bund-Verlag, Frankfurt 2009

## Kein Druck auf Kranke

### Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

#### Was ist das?

So manches Unternehmen nutzt die wachsende Jobangst in der Krise, um den Druck auf kranke Beschäftigte zu erhöhen. Der Umgangston gegenüber beeinträchtigten und behinderten Beschäftigten wird schneidender. Beschäftigte gehen noch häufiger als sonst trotz Krankheit zur Arbeit. Verschärfend kommt hinzu, dass das Sammeln sensibler Krankendaten in vielen Betrieben System hat, wie jüngste Affären zeigen – vorbei am Datenschutz und oft im Zusammenhang mit Fehlzeitengesprächen.

Statt in den Krankendaten herumzuschnüffeln und Druck auf Gesundheitsbeeinträchtigte auszuüben, kommt es vielmehr darauf an, die krankmachenden Arbeitsbedingungen anzugehen, Gesundheitsgefährdungen zu ermitteln und mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) für Prävention zu sorgen. In § 84 Abs. 2 SGB IX verlangt der Gesetzgeber von jedem Arbeitgeber für alle Beschäftigten, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. Damit die Gesundheit und der Arbeitsplatz auf Dauer erhalten bleiben – so will es das Gesetz!

Der Betriebsrat hat dazu ein Mitbestimmungs- und Überwachungsrecht. Sind langzeitkranke schwerbehinderte Beschäftigte betroffen, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

#### Wie können Gesundheit und Arbeitsplatz erhalten werden?

In Betrieben, die nach den gesetzlichen Vorgaben arbeiten, stehen die betroffenen Beschäftigten, die Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz und Reha-Maßnahmen im Mittelpunkt des Verfahrens. In Eingliederungsgesprächen versucht ein Eingliederungsteam gemeinsam mit den Beschäftigten herauszufinden,

- ▶ welche Hilfemaßnahmen die berufliche Wiedereingliederung am besten fördern und
- ▶ an welchen Arbeitsplätzen die Beschäftigten wieder leistungs- und gesundheitsgerecht eingesetzt werden können.

Grundsätzlich gilt,

- ▶ die Teilnahme an Gesprächen und Maßnahmen ist freiwillig,
- ▶ im BEM passiert nichts ohne die ausdrückliche Zustimmung der Betroffenen,
- ▶ Daten sind – sofern sie erhoben werden – geschützt und dürfen nur für das Erreichen des Eingliederungsziels verwendet werden.

Hat man sich auf geeignete Integrationsschritte verständigt, werden die Beschäftigten im BEM eng von einem ausgewählten Teammitglied und anderen betrieblichen Fachkräften begleitet und unterstützt. Das ist ein Gesundheitsmanagement, bei dem die Menschen und nicht der Profit im Mittelpunkt stehen!

### **Weiterführende Informationen**

- ▶ [www.ergo-online.de](http://www.ergo-online.de) → Gesundheitsvorsorge → Eingliederungsmanagement
- ▶ IG Metall (Hrsg.), Eingliedern statt kündigen. Gesundheit und demografischer Wandel im Betrieb, Frankfurt 2005. Handlungshilfe des Projekts »Gute Arbeit«, bestellbar über: [www.igmetall.de/shop](http://www.igmetall.de/shop) → Produktnummer → 6707-1127 eingeben.

### **Kontakt zur IG Metall vor Ort**

Welche Verwaltungsstelle ist für Sie zuständig? Auf [www.igmetall.de/kontakt](http://www.igmetall.de/kontakt) → Zuständige Verwaltungsstelle finden → Postleitzahl oder den Ort Ihres Arbeitgebers (nicht Ihres Wohnortes) eingeben und »Suchen« drücken.

[www.igmetall.de/gutearbeit/](http://www.igmetall.de/gutearbeit/)  
[www.igmetall.de/behinderte/](http://www.igmetall.de/behinderte/)  
[www.gutearbeit-online.de](http://www.gutearbeit-online.de)