

Gesperrt bis zum Beginn -

Es gilt das gesprochene Wort!

**Rede von Ministerialrätin Brigitte Lampersbach
Leiterin der Gruppe Rehabilitation Bundesministerium für Arbeit und
Soziales**

BEM als Instrument der Personalwirtschaft
im demographischen Wandel

anlässlich der

Abschlussveranstaltung des Projekts EIBE
am 18. Juni 2009 in Nürnberg

Redezeit: ca. 15 Minuten

Anrede

Sehr geehrter Herr Eggerer,
sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst vielen Dank für die Einladung in die schöne
Stadt Nürnberg, der ich gerne gefolgt bin.

EIBE

Der Anlass für unsere Zusammenkunft heute ist ein
hoch erfreulicher: Der offizielle Abschluss des EIBE Pro-
jekts.

Worum ging es bei diesen Projekt, dessen vollständiger
Titel, etwas sperrig, „Entwicklung und Integration eines
betrieblichen Eingliederungsmanagements“ lautet?

Im Rahmen dieses Projekts, das das BMAS seit 2005 fördert, wurde nicht nur ein Betriebliches Eingliederungsmanagement in über zwanzig Berufsförderungswerken eingeführt.

Es wurden nicht nur zahlreiche Praxishilfen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, von einem Musteranschreiben für ein erstes Informationsgespräch bis zu einem komplexen Datenschutzkonzept entwickelt.

Vielmehr sind die Berufsförderungswerke selbst – und insbesondere auch unser heutiger Gastgeber, das Berufsförderungswerk Nürnberg – zu Kompetenzzentren in Bezug auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement geworden.

Die Berufsförderungswerke haben mit ihrer Beratungskompetenz zu allen Fragen rund um das Betriebliche Eingliederungsmanagement ein neues und wichtiges Leistungsangebot für ihr Dienstleistungsportfolio gewonnen.

Ich wünsche Ihnen und uns, dass diese Dienstleistung eifrig nachgefragt wird.

Demographie

Denn das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein zentraler Baustein in den Anstrengungen, die notwendig sind, um unser Wirtschafts- und Sozialsystem angesichts des demographischen Wandels wetterfest zu machen.

Um den demographischen Wandel anschaulich zu machen, wird häufig auf weit in der Zukunft liegende Jahreszahlen verwiesen.

So wird sich im Jahr 2030 die Zahl der 15- bis 64-Jährigen - bezogen auf das Jahr 2007 - um 6,7 Millionen verringert und sich auf der anderen Seite in diesem Zeitraum die Zahl der 65-Jährigen und Älteren um 5,7 Millionen erhöht haben.

„In the long run we are all dead“, werden sich einige von Ihnen mit John Maynard Keynes sagen.

Diese langfristigen Aussichten sind aber das Ergebnis einer Entwicklung, die wir aktuell schon spüren: In Ostdeutschland halbieren sich innerhalb nur weniger Jahre die Jahrgangsstärken der Jugendlichen, die für eine Ausbildung in Betracht kommen. So wird es im Jahr 2011 nur noch halb so viele nichtstudienberechtigte Schulabsolventen und Schulabgänger geben als noch im Jahr 2000. In Westdeutschland verläuft die Entwicklung langsamer, aber in die gleiche Richtung.

So hatte Baden Württemberg zum Beispiel im Jahr 2003 zum ersten Mal mehr Einwohner, die über 40 Jahre alt sind als unter 40-jährige.

Die Beispiele machen deutlich: Angesichts der demographischen Entwicklung und angesichts der besonderen Bedeutung von Arbeit für die Teilhabechancen in unserer Gesellschaft können und dürfen wir nicht leichtfertig auf die Leistungsfähigkeit der Jüngeren und der Frauen, auf das Wissen der Älteren und die Fähigkeiten der Migranten verzichten. Und insbesondere dürfen wir nicht auf das Potential der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen verzichten, sondern müssen ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern.

BEM

Das Instrument hierzu ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

Nach der Vorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement denjenigen Beschäftigten anzubieten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Mit der Arbeitsunfähigkeit wird dabei an ein praktikables Kriterium angeknüpft, das keine näheren Untersuchungen und Befragungen voraussetzt und jedem Arbeitgeber bekannt ist – oder sagen wir vorsichtiger: bekannt sein sollte.

Das BEM ist treffend [von Prof. Kohte, DB 2008, S. 583] als ein „organisierter kooperativer Suchprozess“ beschrieben worden, der im Betrieb, mit den dort vorhandenen Akteuren und Strukturen sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potentiale erfolgen soll. Im Verlauf dieses Suchprozesses sollen Lösungen zu den folgenden Fragen, die bei der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements leitend sein sollen und die ich auch auf der Einladung zu der heutigen Veranstaltung wiedergefunden habe:

- Wie kann die Arbeitsunfähigkeit überwunden und Fehlzeiten dadurch verringert werden?
- Mit welchen Hilfen und Leistungen kann einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden?

- Wie kann der Arbeitsplatz erhalten und die Fähigkeiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers weiter genutzt werden?

Das Gesetz geht dabei davon aus, dass passende Lösungen nicht immer auf der Hand liegen, sondern dass sie gesucht werden müssen und dass diese Suche am ehesten Erfolg verspricht, wenn verschiedene kompetente Akteure daran beteiligt sind. Das ist die kooperative Seite des BEM.

Es geht darum, die Gründe dafür zu analysieren, warum längere Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Darauf aufbauend sollen Strategien zum Verbleib der betroffenen Person im Betrieb entwickelt werden.

Das Ziel ist es, die Beschäftigten gesund und arbeitsfähig zu halten und zwar mit den im Betrieb vorhandenen Akteuren und unter Nutzung der im Betrieb gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potentiale.

Arbeitgeber, Betriebsrat und – soweit schwerbehinderte Menschen betroffen sind – Schwerbehindertenvertretung sind im Rahmen des BEM immer beteiligt. Dabei hat die Interessenvertretung der Beschäftigten darauf hinzuwirken, dass die erforderlichen Hilfen unverzüglich beantragt und fristgerecht erbracht werden.

Insgesamt geht es beim BEM um die Mobilisierung betriebsinternen und -externen Sachverständigen, denn oft sind Lösungen nicht ohne kompetente Beratung zu finden.

Und an diesem Punkt – bei der Frage, wer angesichts unseres komplizierten gegliederten Systems der Rehabi-

litation und angesichts der vielfältigen Fragen – vom Anschreiben an die Betroffenen bis zur Handhabung des Datenschutzes – kommen wir wieder zum Projekt EIBE.

Denn hier, bei der Wahrnehmung der Beratungsaufgaben zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, sehe ich nicht nur eine Aufgabe für die Rehabilitationsträger, die Gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation und die Integrationsämter, sondern auch – nicht zuletzt dank EIBE – ein Betätigungsfeld für die Berufsförderungswerke.

Rechtsprechung

Anrede,

Lassen Sie mich – ohne Herrn Schian vorgreifen zu wollen –kurz darauf hinweisen, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement inzwischen auch von der Rechtsprechung entdeckt worden ist.

Wichtige Entscheidungen, etwa zu seiner Bedeutung im Rahmen des Kündigungsschutzes, haben das BEM auf die Tagesordnung von Mitarbeitern der Personalabteilungen und von Betriebs- und Personalräten gesetzt.

Online-Foren, wie das vom BMAS geförderte „Diskussionsforum Teilhabe und Prävention“ und die am 1. Oktober 2008 gestartete Online-Akademie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, halten die juristische Diskussion über das BEM am Laufen.

Vorteile

Arbeitgeber

Wichtig ist aus Sicht der Bundesregierung in diesem Zusammenhang aber, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement nicht als lästige „Kündigungsbremse“

wahrgenommen wird, sondern als ein Beitrag zur Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, die sich auch für den Arbeitgeber auszahlt: Er spart Kosten für Arbeitsausfall und Ersatzpersonal und sorgt dafür, dass das Know-how im Betrieb verbleibt.

Außerdem muss auch den Arbeitgebern klar sein, dass Tertiärprävention in Form des Betrieblichen Eingliederungsmanagements alternativlos ist. Denn angesichts des demographischen Wandels können sie sich nicht mehr darauf beschränken, Jüngere einzustellen, wenn die Alten nicht mehr können.

Umsetzungsdefizite

Aus der Forschung zum Stand der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wissen wir allerdings auch, dass hier noch viel zu tun ist.

Wir müssen deshalb den Arbeitgebern noch deutlicher machen, dass sich das Betriebliche Eingliederungsmanagement für sie schlicht rechnet.

Hier sehe ich eine der wichtigsten Aufgaben im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit für das BEM und ich hoffe, dass die Berufsförderungswerke hierzu einen Beitrag leisten können.

Denn „gelebtes Eingliederungsmanagement“ und erfolgreiche positive Beispiele sind die besten Fürsprecher und sorgen für Akzeptanz und Verbreitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Schluss

Anrede,

nicht nur ein modernes Verständnis von Behinderung und Teilhabe am Arbeitsleben verlangt, dass wir den Präventionsgedanken betonen. Die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft zwingt uns vielmehr dazu!

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein wesentlicher Baustein hierbei, denn es setzt im Betrieb an, also dort, wo die Probleme in aller Regel entstehen.

Die rechtliche Entwicklung betont die Bedeutung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und unterstützt seine Verbreitung. Im Übrigen stehen die notwendigen Hilfestellungen für die praktische Umsetzung des BEM zur Verfügung – ich verweise nur auf die EI-BE-Homepage und das Beratungsangebot der BFWs.

Entscheidend ist aber auch: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird sich nicht fächendeckend durchsetzen, wenn es von den Arbeitgebern als gesetzlicher Zwang und leidige Pflicht und von den Arbeitnehmern als Bedrohung angesehen wird.

Vielmehr muss das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu dem werden, was die Interessen von Arbeitgebern, Beschäftigten und auch der Gesellschaft gebieten – zu einer Selbstverständlichkeit.

Ich bin überzeugt davon, dass die heutige Veranstaltung hierzu einen Beitrag liefern wird.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!