

Sozialrechtlicher Rahmen der Gewährung von Prämien und Boni für die Einführung von BEM

„Besondere Anreize für Unternehmen zur Umsetzung von BEM in die Praxis?!“

Fachkonferenz des BFW Nürnberg / Instituts für empirische Soziologie, Universität Erlangen-Nürnberg

BFW Nürnberg, 22.01.2009

Ass. jur. Marcus Schian
Bundesarbeitsgemeinschaft für
Rehabilitation, Frankfurt am Main



Agenda

- Einleitung: Die Rechtsnorm des 84 Abs. 3 SGB IX
- Überblick über die bisherige Umsetzung
- Rechtsgrundlagen für die Gewährung von Boni oder Prämien für ein BEM in den Leistungsgesetzen der Träger
- Rechtliche Herausforderungen für die Umsetzung des 84 Abs. 3 SGB IX
 - Ungeklärtes Verhältnis zwischen SGB IX und Leistungsgesetzen
 - Ermessen
 - Festlegung der Ermessenskriterien
- Lösung: trägerübergreifende Abstimmung auf Ebene der BAR



Einleitung

- Wortlaut des 84 Abs. 3 SGB IX:
„Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.“
- Im Gesetzgebungsverfahren umstritten, moniert wurden u.a. Unklarheiten hinsichtlich
 - Voraussetzungen für eine Prämiengewährung
 - Rechtsfolgen (mögliche Höhe und Häufigkeit der Prämien)
 - Der Bedeutung von Prämien für die Einhaltung einer gesetzlichen Pflicht



Einleitung

Begrifflichkeiten

- „Prämien“ und „Bonus“ nicht legaldefiniert
- Bisher überwiegende Interpretation in der – überschaubaren – Literatur:
 - Prämie = nicht beitragswirksamer finanzieller Vorteil, z.B. Einmalzahlung als Anerkennung besonderer BEM-Leistungen
 - Bonus = beitragswirksamer finanzieller Vorteil
 - Diese Interpretationen sind jedoch nicht in Stein gemeißelt, andere, z.B. weitere Auslegung aus rechtlicher Sicht vor dem Hintergrund des Gesetzeszwecks durchaus denkbar

Überblick über bisherige Umsetzung (1)

Integrationsämter

- nach derzeitigem Stand setzen nur die diese 84 Abs. 3/ 102 Abs. 3 Nr. 2 d SGB IX in der Praxis mit gewisser Regelmäßigkeit um (LVR, LWL)
- Sie haben auch bisher als einziger Leistungsträgerbereich auf Ebene der BIH Kriterien für eine Prämienvergabe entwickelt (BIH, 2005 vgl. Ernst/Adlhoch/Seel, 84, Anhang)

Berufsgenossenschaften

- Berücksichtigung des BEM in Prämiensystemen nach 162 Abs. 2 SGB VII in einigen Berufsgenossenschaften (Fleischerei-BG, Steinbau-BG, BG Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege)



Überblick über bisherige Umsetzung (2)

Gesetzliche Krankenversicherung

- Vereinzelt Bereitschaft zum Ausgleich der Kosten einer DM-Ausbildung

Deutsche Rentenversicherung

- Schwerpunkt der Arbeitgeberunterstützung liegt im Bereich der aufsuchenden Dienstleistungen

Bundesagentur für Arbeit

- Derzeit keine Umsetzungsaktivitäten bekannt

Rechtsgrundlagen für BEM-Boni oder -Prämien in den Leistungsgesetzen

Integrationsämter

- 102 Abs. 3 Nr. 2 d SGB IX, 26c SchwbAV,
- Eigenständige Rechtsgrundlage für die Prämiengewährung
- Nur Gewährung von Prämien, Boni nicht vorgesehen

Rechtsgrundlagen für BEM-Boni oder -Prämien in den Leistungsgesetzen

Gesetzliche Unfallversicherung

- 162 Abs. 2 Satz 2 SGB VII
- Eigenständige Rechtsgrundlage für die Prämiengewährung
- Einbindung in den Kontext von Prämien für wirksame Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren



Rechtsgrundlagen für BEM-Boni oder -Prämien in den Leistungsgesetzen

Gesetzliche Krankenversicherung

- 65 a Abs. 2 SGB V?
- Bezieht sich „nur“ auf Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Verhältnis zum BEM rechtlich noch nicht trennscharf geklärt

Rechtsgrundlagen für BEM-Boni oder -Prämien in den Leistungsgesetzen

Bundesagentur für Arbeit

- 10 SGB III
- „Freie Förderung“
- Ermöglicht dem Wortlaut nach jede Art der aktiven Arbeitsförderung, solange gesetzlich geregelte Leistungen nicht aufgestockt werden
- Rechtlich noch ungeklärt: kann BEM eine solche Leistung der aktiven Arbeitsförderung sein?
- Bisher in der Praxis soweit bekannt noch nicht in diesem Sinne angewendet



Rechtsgrundlagen für BEM-Boni oder -Prämien in den Leistungsgesetzen

Deutsche Rentenversicherung

- Keine gesonderten Rechtsgrundlagen BEM-Boni und/oder -Prämien im SGB VI

Rechtliche Herausforderungen für die Umsetzung: *Verhältnis SGB IX - Leistungsgesetze*

- Ist 84 Abs. 3 SGB IX allein hinreichende Rechtsgrundlage für eine Prämien-/Bonusgewährung?
- Grundnorm zum Verhältnis SGB IX / Leistungsgesetze: 7 SGB IX:
- Angesichts des Wortlauts („Leistungen zur Teilhabe“) ist zweifelhaft, ob 7 SGB IX einschlägig ist (allg. für weite Auslegung: Götze, Hauck/Noftz, 7 Rz. 3); auch Inhalt des 7 SGB IX selbst noch nicht geklärt
- Insgesamt ist es juristisch vertretbar, 84 Abs. 3 SGB IX unabhängig von den Leistungsgesetzen anzuwenden (Höller in Hauck/Noftz, SGB VII, 162 Rz. 30)

Rechtliche Herausforderungen für die Umsetzung: *„Kann“-Bestimmung*

- Die Leistungsträger sind nicht zur Gewährung von Prämien/Boni verpflichtet
- Dann wäre ohne begrenzende gesetzliche Vorgaben das Prämien-/Bonussystem auch zu teuer
- Die Leistungsträger haben angesichts fehlender Vorgaben grunds. weites Ermessen
- Angesichts des Wirtschaftlichkeitsgebots (z.B. 69 Abs. 2 SGB IV) ist trotzdem eine restriktive Handhabung zu erwarten
- Wenn geklärt ist, dass 84 Abs. 3 SGB IX eine eigene Rechtsgrundlage darstellt, wird die Nichtausübung des Ermessens kein Problem mehr sein

Rechtliche Herausforderungen für die Umsetzung: *Ermessensausübung*

- Gleichbehandlungsgrundsatz und die
- Gesetzmäßigkeit der Verwaltung

erfordern, dass der Ermessensausübung dem Gesetzeszweck entsprechende und vergleichbare Kriterien zu Grunde gelegt werden.

Rechtliche Herausforderungen für die Umsetzung: *Ermessensausübung*

Vergleichbarkeit der Ermessenskriterien

- Bei häufiger Anwendung der Vorschrift durch einen Rehabilitationsträger müssen die Kriterien vergleichbar sein
- Diese Kriterien sollten zumindest auch innerhalb eines Trägerbereichs im wesentlichen vergleichbar sein
- Gleiches gilt für die grundsätzliche trägerübergreifende Vergleichbarkeit der Kriterien
- Hier aber zu beachten: grundlegende gesetzliche Aufträge der Leistungsträger müssen von diesen bei der Prämien-/Bonusvergabe beachtet werden
- Hätte der Gesetzgeber dieses Kernprinzip der gegliederten Sozialversicherung aufheben wollen, hätte er dies deutlicher regeln müssen

Rechtliche Herausforderungen für die Umsetzung: *Ermessensausübung*

Gesetzeszweck und der sonstigen Rechtslage entsprechende Ermessenskriterien

- Zu berücksichtigen: Wirtschaftlichkeitsgebot und Charakter des BEM als Arbeitgeberpflicht gebieten, dass Prämien/Boni zumindest bei dauerhafter Anwendung nur an solche Arbeitgeber ausgeschüttet werden, die die gesetzlichen Mindestanforderungen überschreiten
- Bei weiter Auslegung wäre zunächst auch die Förderung der Einführung eines den gesetzlichen Mindestvoraussetzungen entsprechenden BEM, vom Zweck des Gesetzes, die Verbreitung von BEM zu erreichen, noch gedeckt
- Angesichts unterschiedlicher grundlegender Aufträge der einzelnen Leistungsträger ist die trägerübergreifende Festlegung von Kriterien problematisch

Exkurs:

„Mindest-BEM“ nach 84 Abs. 2 SGB IX

1. Erfassen von AU-Zeiten (Signal: mehr als 6 Wo AU)
2. Kontaktaufnahme mit dem Beschäftigten
3. Aufklärung über BEM
4. Kontinuierliche Zustimmung des Beschäftigten muss sichergestellt sein
5. Erfassen (lassen) der Situation unter Beachtung des Datenschutzes
6. Gemeinsam mit dem Beschäftigten, der Interessen- und Schwerbehindertenvertretung sowie ggf. dem Betriebsarzt und externen Stellen: Planen und Umsetzen von Maßnahmen unter Beachtung des Datenschutzes

Rechtliche Herausforderungen für die Umsetzung:

Fazit

- Die unklare Gesetzeslage zum Charakter des 84 Abs. 3 SGB IX als eigenständige Rechtsgrundlage befördert eine restriktive Umsetzung der durch die Rehabilitationsträger
- Die Erarbeitung abschließender trägerübergreifender Kriterien bei der Ermessensausübung ist nach derzeitiger Lage problematisch, ein gemeinsames Grundgerüst an Kriterien ist rechtlich denkbar
- Eine flächendeckende und häufige Anwendung des 84 Abs. 3 SGB IX ist vor dem Hintergrund des Wirtschaftlichkeitsgebots nicht zu erwarten



Lösungsmöglichkeiten zur Bewältigung der rechtlichen Herausforderungen

- Weitere Klärung des Verhältnisses SGB IX – Leistungsgesetze
(Aufwertung des 84 Abs. 3 SGB IX angesichts der Resonanz aus Unternehmen sinnvoll?)
- Vorzugswürdig: trägerübergreifende Abstimmung über die Möglichkeiten der Umsetzung auf Ebene der BAR



Lösungsmöglichkeiten zur Bewältigung der rechtlichen Herausforderungen

- Erste Schritte der trägerübergreifenden Abstimmung:
7 Abs. 4 der gemeinsamen Empfehlung Prävention nach 3 SGB IX
- Einigung auf gemeinsame Abstimmung der Voraussetzungen sowie Art und Umfang der Förderung von Arbeitgebern mit Prämien und Boni für die Einführung eines BEM

Lösungsmöglichkeiten zur Bewältigung der rechtlichen Herausforderungen

Denkbarer inhaltlicher Rahmen der trägerübergreifenden Abstimmung:

- Gemeinsame übergreifende Finanzierung von Prämien/Boni nicht realistisch; dagegen spricht
 - Zweckbindung der „Versicherten“gelder und
 - unterschiedliche grundlegende gesetzliche Aufträge/Leistungsvoraussetzungen und
 - schwierige Messbarkeit des für den jeweiligen Versicherungsträger geltenden Zielsetzungen

- aber: gemeinsame „Basis-“Qualitätskriterien für gutes BEM, die je nach trägerspezifische Kriterien (Bsp. BIH: besonderer Bezug zu schwerbeh. Beschäftigten) ergänzt werden, sind denkbar



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Bundesarbeitsgemeinschaft für
Rehabilitation (BAR)

Walter-Kolb-Straße 9-11

60594 Frankfurt am Main

Tel.: + 49-69 / 60 50 18 – 26

Fax: + 49-69 / 60 50 18 – 28

E-Mail: marcus.schian@bar-frankfurt.de

Internet: www.bar-frankfurt.de