

# **Betriebliches Eingliederungsmanagement als Teil der betrieblichen Gesundheitspolitik**

Prof. Dr. Wolfhard Kohte

# Inhaltsübersicht

- I. Die gesetzliche Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) durch § 84 Abs. 2 SGB IX
- II. Die Gefährdungsbeurteilung als unverzichtbare Voraussetzung für ein systematisches und zielführendes BEM
- III. Die Gefährdungsbeurteilung als Baustein für den Persönlichkeitsschutz beim BEM
- IV. Eingliederungsplanung

# Wozu betriebliches Eingliederungsmanagement – Begründung des Gesetzgebers –

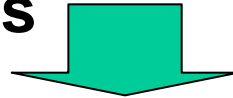
„Durch die gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten soll ein betriebliches Eingliederungsmanagement geschaffen werden, das durch geeignete Gesundheitsprävention das **Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft sichert**. Viele Abgänge in die Arbeitslosigkeit erfolgen immer noch aus Krankheitsgründen. (...)

Die Regelung verschafft der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz dadurch einen stärkeren Stellenwert, dass die Akteure unter Mitwirkung des Betroffenen zur **Klärung** der zu treffenden **Maßnahmen** verpflichtet werden.“

*(Bundestags-Drucksache 15/1783, S. 16)*

# Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX

AU der betroffenen Person von mehr als 6 Wochen  
innerhalb eines Jahres

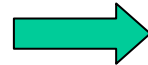


- **Klärung der Zielfragen des BEM**
  - ✓ Wie kann die Arbeitsunfähigkeit der betroffenen Person möglichst überwunden werden?
  - ✓ Mit welchen Leistungen oder Hilfen kann erneuter Arbeitsunfähigkeit der betroffenen Person vorgebeugt werden?
  - ✓ Wie kann der Arbeitsplatz der betroffenen Person erhalten werden?
- Klärungspflicht des Arbeitgebers **gemeinsam** mit dem Betriebsrat und ggf. der Schwerbehindertenvertretung
- erforderlichenfalls unter Hinzuziehung **externer Stellen**
- mit **Zustimmung** der betroffenen Person

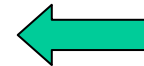
# BEM als Verfahrenspflicht

Rechtlich regulierter, kooperativer  
**Suchprozeß**

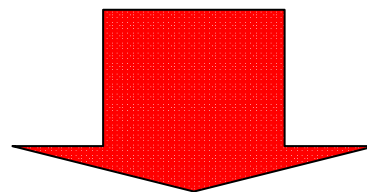
Analyse der Ursachen  
der langandauernden  
Arbeitsunfähigkeit der  
betroffenen Person



Analyse der  
Möglichkeiten zur  
Überwindung der  
Arbeitsunfähigkeit



Eruieren möglicher  
Leistungen und Hilfen  
aus den sozialen  
Sicherungssystemen



**Ziel:**

**Erhalt bzw. Schaffung eines leidens- bzw. behinderungsgerechten  
Arbeitsplatzes ohne weitere AUs**

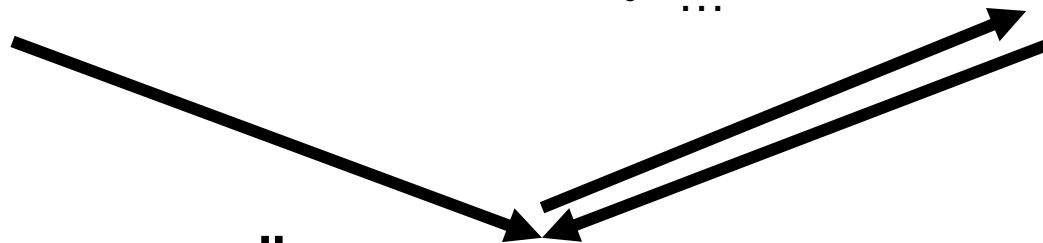
# Der Suchprozeß des § 84 Abs. 2 SGB IX

## Ursachenanalyse

- Sichtweise des Betroffenen
- Begehung
- Gefährdungsbeurteilung
- Gesundheitsbericht
- Betr. Sozialberatung
- ...

## Leistungen und Hilfen ausloten

- Gemeinsame Servicestelle / Integrationsamt kontaktieren
- Stufenweise Wiedereingliederung?
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (z.B. Arbeitshilfen)
- ...



## Möglichkeiten zur Überwindung der AU & zur Sicherung des Arbeitsplatzes

- Herstellung eines arbeitsschutzrechtskonformen Arbeitsplatzes

- Optimierung des Arbeitsplatzes
- Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
- Qualifizierung
- Rehamaßnahmen
- Eingliederungsplan

# Funktionen des Suchprozesses des § 84 Abs. 2 SGB IX

- Ermittlung praktischer Maßnahmen und Vorkehrungen zur Eingliederung
- Verdeutlichung der Rechte der Beschäftigten und der Rechtspflichten des Arbeitgebers, die in der Vergangenheit oft nur unzureichend genutzt bzw. gesehen worden sind, insbes.
  - § 618 BGB für alle Beschäftigten
  - § 81 Abs. 4, 5 SGB IX für schwerbehinderte Beschäftigte

# Die Beteiligten am BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX

## Gesetzliche „Mindestbesetzung“:

- Die/der Betroffene
- Arbeitgeber bzw. Arbeitgebervertreter
- Betriebsrat
- Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Beschäftigten

## Weitere (optionale) Akteure

- Betriebsarzt
- Sicherheitsfachkraft
- Suchtberater/in
- Weitere, je nach betrieblicher Ausgestaltung des BEM
- Gemeinsamen Servicestellen der Rehaträger
- Integrationsämter
- Ärzte, Therapeuten

## Koordinator/Fallmanager/Beauftragter

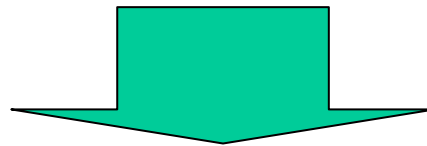


# Wesentliche Verfahrensregeln des BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX (I)

- **Vorkehrungen** treffen, dass das **BEM strikt auf das gesetzliche Ziel** (Überwindung der AU, Erhalt des Arbeitsplatzes) **ausgerichtet** wird
  - Rollen, Rechte & Pflichten der Beteiligten klären
  - Kommunikation regeln, insbes. auch Kommunikationsbarrieren (→ Vertraulichkeit)
  - Schutz personenbezogener, sensibler Daten gewährleisten
  - Standardisierte Vorgehensweise ?
  - Qualitätsanforderungen festlegen (was ist ein gutes BEM?)
  - Erfolgskontrolle

# Wesentliche Verfahrensregeln des BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX (II)

- **Selbstbestimmungsrecht des Betroffenen wahren**
  - Über Ziele des BEM sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten informieren
  - Eingriffe in Rechte des Betroffenen minimieren (Schrittweises Vorgehen)
  - Zustimmung und Beteiligung des Betroffenen für jeden Schritt des BEM einholen
  - Freiwilligkeit gewährleisten; keine negative Konsequenzen bei Verweigerung der Zustimmung
  - Zugriff auf sensitive Daten regeln und Daten vor unbefugtem Zugriff sichern



**Arbeitnehmer ist in jeder Phase „Herr des Verfahrens“ (Gagel)**

# Inhaltsübersicht

- I. Die gesetzliche Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) durch § 84 Abs. 2 SGB IX
- II. Die Gefährdungsbeurteilung als unverzichtbare Voraussetzung für ein systematisches und zielführendes BEM**
- III. Die Gefährdungsbeurteilung als Baustein für den Persönlichkeitsschutz beim BEM
- IV. Eingliederungsplanung

# Personenbezogene Prävention als **Gegenstand des BEM**

## Die Zielfragen des BEM:

- Wie kann die Arbeitsunfähigkeit der **betroffenen Person** möglichst überwunden werden?
- Mit welchen Leistungen oder Hilfen kann erneuter Arbeitsunfähigkeit der **betroffenen Person** vorgebeugt werden?
- Wie kann der Arbeitsplatz der **betroffenen Person** erhalten werden?



*Anknüpfungspunkte für Ursachenanalyse und  
Eingliederungsmaßnahmen?*

# Ursachenanalyse im Rahmen des BEM

- **Nachhaltige Eingliederung als Ziel**
  - Gegenstand der Erörterungen sind **Leistungsbeeinträchtigungen**, die der Verrichtung des Dienstes entgegenstehen
  - BEM setzt **nicht** von vornherein Eröffnen von ärztlichen Befundberichten etc. voraus
  - BEM ist auf dienstliche Sphäre begrenzt, d.h.:
    - Was können Betrieb und Arbeitgeber anders machen?*
    - Welche Belastungsfaktoren?*
    - Wie kann die betroffene Person ggf. individuell unterstützt werden?*



## ABER:

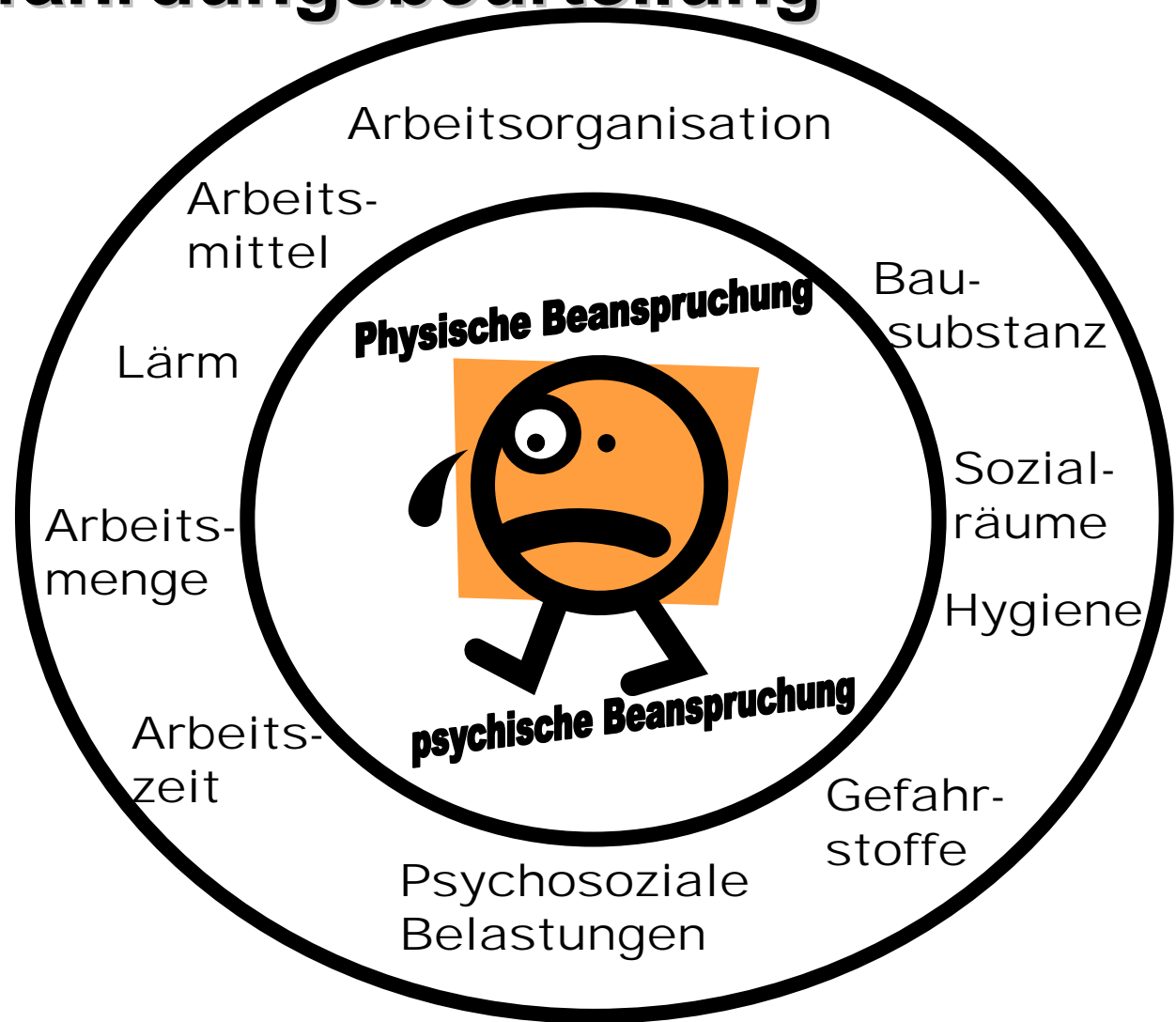
- BEM kann nur mit Mitwirkung der betroffenen Person funktionieren
- Ansonsten:
  - Recht zur Verweigerung des BEM

# Ursachenanalyse im Rahmen von BEM und die Gefährdungsbeurteilung

## §§ 3, 5, 6 ArbSchG

**Pflicht** des Arbeitgebers zur

- Systematischen Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Ermittlung der erforderlichen Schutzmaßnahmen
- Wirksamkeitskontrollen
- Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung



# Herbeiführung eines arbeitsschutzrechtskonformen Arbeitsplatzes als Eingliederungsmaßnahme

## z. B. Manuelle Handhabung schwerer Lasten und Arbeitsschutzrecht

- Gefährdungsbeurteilung
  - Manuelle Lastenhandhabung insbes. durch technische Schutzmaßnahmen vermeidbar?
  - Maßnahmen zur Verminderung der Gefährdung durch manuelle Lastenhandhabung?
    - Reduzierung der Lastgewichte?
    - Effektivierung des Körperkrafteinsatzes durch technische Hilfen?
    - Zusätzliche Personen hinzuziehen für Lastenhandhabung?
    - Möglichkeit des Tätigkeitwechsels?
  - Unterweisung?

# BEM – Chancen und Risiken

## Chancen:

- Präzise auf die Einzelperson fokussierte Prävention
  - Ergänzung der Verhältnisprävention des Arbeitsschutzes (orientiert am „Normalmenschen“)
- Demographischer Wandel (passgenaue Anpassung der Arbeit an sich ändernde Leistungsfähigkeit)
- Früher Interventionszeitpunkt (6 Wochen AU)

## Risiken

- Individualisierung von Defiziten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Individualansprüche auf Eingliederungsmaßnahmen sind unsicher
- **Persönlichkeits- und Datenschutz**



# Inhaltsübersicht

- I. Die gesetzliche Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) durch § 84 Abs. 2 SGB IX
- II. Die Gefährdungsbeurteilung als unverzichtbare Voraussetzung für ein systematisches und zielführendes BEM
- III. Die Gefährdungsbeurteilung als Baustein für den Persönlichkeitsschutz beim BEM**
- IV. Eingliederungsplanung

# Funktionen Gefährdungsbeurteilung für BEM

- **Grundvoraussetzung für systematisches Vorgehen:**
  - Ursachenanalyse
  - Entwicklung von Eingliederungsmaßnahmen (d.h. Abstimmung von Leistungsvermögen und Arbeitsbedingungen)
- **Verdeutlichung der Grenze zwischen verpflichtenden Aktivitäten des Arbeitgebers und freiwilligen Maßnahmen**
  - Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass Maßnahmen zu ihrem konkreten Schutz ergriffen werden
  - Impulse für den Überwachungs- und Mitgestaltungsauftrag der Personalräte im Arbeits- und Gesundheitsschutz

# Gefährdungsbeurteilung und „Grundsatz der Datensparsamkeit“

- Gefährdungsbeurteilung ist methodische **Basis** für die eigenverantwortliche betriebliche **Festlegung und Umsetzung der zwingend einzuhaltenden Mindeststandards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes**
- **Erhebung und Verarbeitung** sensitiver personenbezogener Daten ist **vermeidbar**, wenn **Eingliederungserfolg bei Beachtung der gesetzlichen Mindeststandards** gegeben (z.B. Lastenhandhabung – Hilfsmittel – Pausenschutz – Lärminderungsgebot)
  - Arbeitsschutzrechtliche Grundsätze des Vorrangs der Verhältnisprävention dürfen durch personenbezogene Präventionsmaßnahmen nicht unterlaufen werden
  - Durch Verhältnisprävention vermeidbare Risiken dürfen nicht vom Dienstherrn individualisiert bzw. auf die sozialen Sicherungssysteme verlagert werden

# Funktion BEM für Gefährdungsbeurteilung

- Systematisches BEM ist zugleich Aktualisierung und Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung
- Präzisierung der zu treffenden Maßnahmen

# Über die Gesundheit sprechen?

- Personenbezogene Prävention wie z.B. BEM greift erheblich in Rechte der betroffenen Person ein
  - Gesundheitszustand ist Privatangelegenheit!
  - Wer sich öffnet, macht sich verwundbar!
    - Missbrauch von Angaben, z.B. bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen
    - Lässt sich Missbrauch verhindern?
    - Was passiert bei Verweigerung der Kooperation durch die betroffene Person?

# Einschränkungen des Persönlichkeitsrechts und der inform. Selbstbestimmung (I)

Grundlegende Voraussetzungen für Einschränkungen  
- nach Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

**§ 4 BDSG:  
Erhebung, Verarbeitung und  
Nutzung personenbezogener  
Daten nur zulässig**

**Erlaubnis** nach BDSG  
oder einer anderen  
gesetzlichen Vorschrift

Einwilligung der  
betroffenen Person (vgl.  
auch § 4 a BDSG)

# „Informierte Einwilligung“

- ✓ Präzise Information über den Zweck der Datenverwendung (Erheben, Speichern, Verändern, Übermitteln, Verarbeiten)
- ✓ Präzise Bezeichnung welche personenbezogenen Daten in welchem Umfang und in welcher Weise verwendet werden
- ✓ Präzise Begründung wieso sie für die Zielstellung benötigt werden und Daten für Zweckerreichung unverzichtbar sind (Grundsatz der „Datensparsamkeit“)
- ✓ Aufklärung über vorgesehene Nutzung und Verwertung (z.B. Weitergabe der Ergebnisse (strikte Zweckbindung))
- ✓ Art und Weise der Sicherung der Daten (von der Erhebung über die Verarbeitung, die Regelung des Zugriffs bis hin zur Löschung bzw. Vernichtung)
- ✓ Hinweis auf sensitive Daten



*Vgl. auch § 4 a BDSG*

# Betriebsvereinbarung und Persönlichkeitsschutz

- § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – systematische Befragung und Krankenrückkehrgespräche können vom Betriebsrat verhindert werden:
- BAG 08.11.1994 – 1 ABR 22/94
- Verbot der Nutzung der AU-Meldung zu systematischer Kommunikation durch BV:
- LAG BaWü 13.11.2006 – 15 TaBV 9/06
- Ähnlich BAG 25.01.2000 – 1 ABR 3/99



# Inhaltsübersicht

- I. Die gesetzliche Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) durch § 84 Abs. 2 SGB IX
- II. Die Gefährdungsbeurteilung als Baustein für den Persönlichkeitsschutz beim BEM
- III. Die Gefährdungsbeurteilung als Baustein für den Persönlichkeitsschutz beim BEM
- IV. **Eingliederungsplanung**

# Stufenweise Wiedereingliederung

- Zeitweilige betriebliche Eingliederung ohne unmittelbare Arbeitspflicht mit Krankengeld
- Ärztliches Gutachten in Kooperation der Beteiligten (§ 28 SGB IX)
- Pflicht des Arbeitgebers zur Zustimmung (BAG 13.06.2006 - 9 AZR 229/05) zumindest bei Schwerbehinderten
- Regelung in der Integrationsvereinbarung

# Teilzeitanspruch nach § 81 Abs. 5 SGB IX

- Problem: Entgeltminderung
- Zu prüfen: Teilrente

# Innerbetriebliche Rehabilitation

- Probleme: passender Arbeitsplatz
- Entgeltsicherung?

# Außerbetriebliche Rehabilitation bei Ruhen des Arbeitsvertrages

- Problem: bisherige Praxis der Rehabilitationsträger –
- aber sozialgerichtlicher Rechtsschutz,
- z.B. LSG Stuttgart 26.07.2007  
– L 10 R 5394/06

**Besten Dank für die Aufmerksamkeit**