

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 –

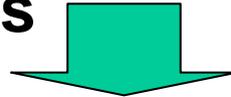
„Durch die gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten soll ein betriebliches Eingliederungsmanagement geschaffen werden, das durch geeignete Gesundheitsprävention das **Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft sichert**. Viele Abgänge in die Arbeitslosigkeit erfolgen immer noch aus Krankheitsgründen. (...)

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

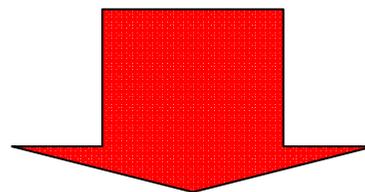
Analyse der Ursachen
der langandauernden
Arbeitsunfähigkeit der
betroffenen Person



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**

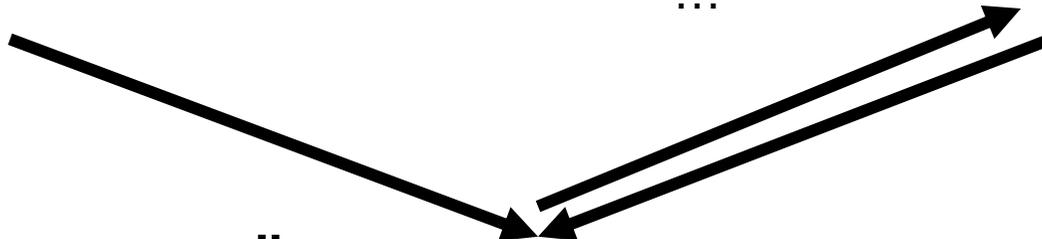
Der Suchprozeß des § 84 Abs. 2 SGB IX

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

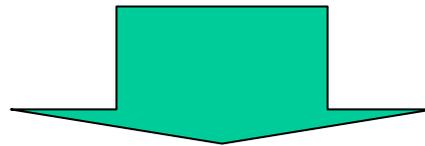
Koordinator/Fallmanager/Beauftragter

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:

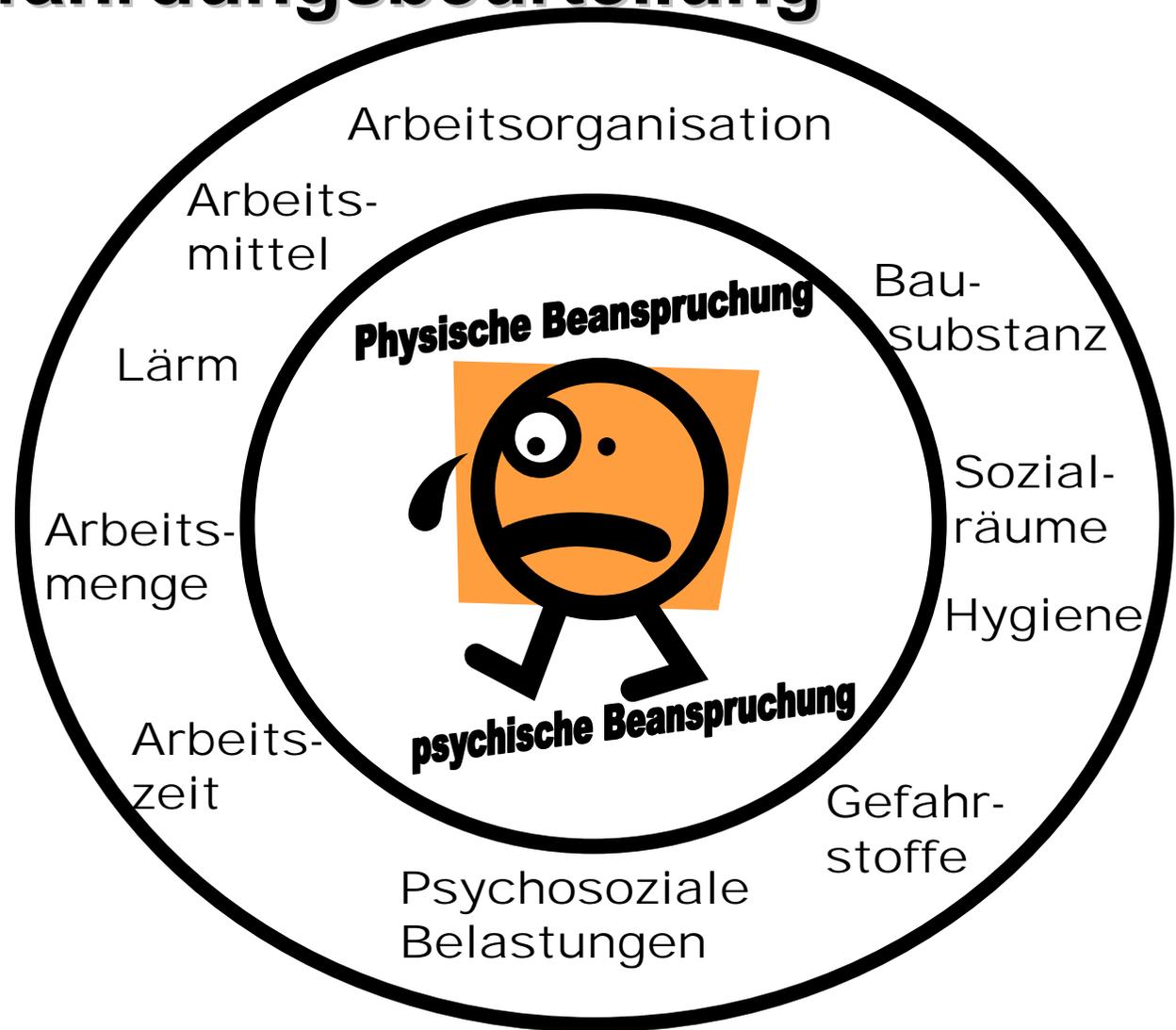
- BEM kann nur mit Mitwirkung der betroffenen Person funktionieren
- Ansonsten:
 - Recht zur Verweigerung des BEM

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