



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Vortrag bei ZF Lenksysteme GmbH
am 10. März 2011 in Schwäbisch Gmünd

Ronald Weinschenk, Berater & Fachreferent

RONALD
WEINSCHENK

Berater & Fachreferent

Rechtsentwicklung in Deutschland

– Begründung des Gesetzgebers zum BEM –

„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)

Entwicklung der Prävention und Rehabilitation

- „Zentralgesetz“ zur Prävention am Arbeitsplatz
Das **A**rbeitsschutzgesetz vom 20.8.1996
- Präventionsnorm bereits in **§ 14c SchwbG** als „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ (SchwbBAG) zum 01.10.2000
- Übernahme der allg. Präventionspflicht ins SGB IX (2001) und um Abs. 2 ergänzt
 - *zunächst Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung*
- **Änderungsgesetz 2004**: Einführung eines BEM zur Gesundheitsprävention in § 84 Abs. 2 SGB IX
 - *seit 2004 in der jetzigen Fassung, d.h. auch Verkürzung von 3 Monaten auf 6 Wochen (42 AU-Tage!) AU-Dauer*

Warum Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)?

Höhere Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken und der Demografischer Wandel sind die zukünftigen Herausforderungen für betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik.

Arbeit und Gesundheit – Krankheitsursachen am Arbeitsplatz

Die Spitze des Eisbergs

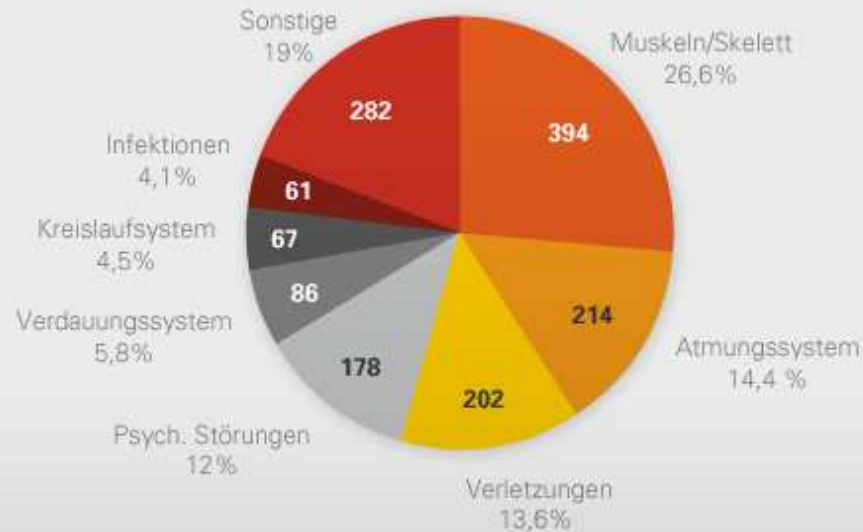


BKK Gesundheitsreport 2010

BKK Gesundheitsreport

Informieren Sie sich im Gesundheitsreport über das Krankheitsgeschehen in der Arbeitswelt.

[Mehr erfahren](#)



AU-Tage je 100 beschäftigte Pflichtmitglieder - Bundesgebiet 2010

Der BKK Gesundheitsreport basiert auf Datenauswertungen von 5,6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Krankenstand

Prozentualer Anteil der Krankgeschriebenen je Kalendertag: 14,8 Krankheitstage: 365 Kalendertage = 4,1 Prozent für 2010.

Krankheitsfall/Falldauer

Krankschreibung wegen einer Krankheit – in der Regel bis zu 78 Wochen

Krankengeldzahlung - 2010 dauerte ein Krankheitsfall durchschnittlich 12,8 Tage

Warum Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)?

Fakten

- 1. Belastung durch körperlich schwere Arbeit ist immer noch das Hauptrisiko nicht bis zur Rente arbeiten zu können**
- 2. Mehrfachbelastungen (z.B. mit psychischen Belastungen wie Arbeitshetze, Zwang Gefühle zu verbergen) erhöhen dieses Risiko deutlich**
- 3. Es bestehen große Unterschiede zwischen Berufen. Besonders betroffen: Bau- und Ernährungsberufe sowie Gesundheitsdienstberufe**

Wozu betriebliches Eingliederungsmanagement – Begründung des BAG -

Ziel des BEM ist die **frühzeitige** Klärung, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern.

Die Maßnahmen dienen damit letztlich der Vermeidung der Kündigung und der Verhinderung von Arbeitslosigkeit erkrankter und kranker Menschen.

BAG NZA 2006, 442 + BB 2008, 277

Wann und Wer muss ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen?

Kern-Element des § 84 Abs. 2 SGB IX

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen **oder** wiederholt arbeitsunfähig **MUSS** der Arbeitgeber jedem Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anbieten!

Wer: Alle Arbeitgeber in Deutschland

Anspruch: ALLE Arbeitnehmer einschl. aller Beamten in Deutschland

Zielgruppen im BEM

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist für

- **alle** Arbeitnehmer die länger als 6 Wochen (42 AU-Tage) innerhalb von 12 Monaten erkrankt sind (AU ununterbrochen oder wiederholt möglich)
- wiederholt und mehrfach erkrankte Arbeitnehmer (die in der Summe mehr als 6 Wochen innerhalb eines Jahres erkrankt sind)
- **Nur mit Zustimmung des Betroffenen**
- **Ursache der AU unerheblich**

=> Erweiterter Personenkreis gegenüber der sonstigen Geltung des SGB IX

Mitarbeiter im Krankengeldbezug

Mitarbeiter in der Entgeltfortzahlung

Mehrere (kurz) Erkrankungen

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

Gesetzliche Mindestbesetzung

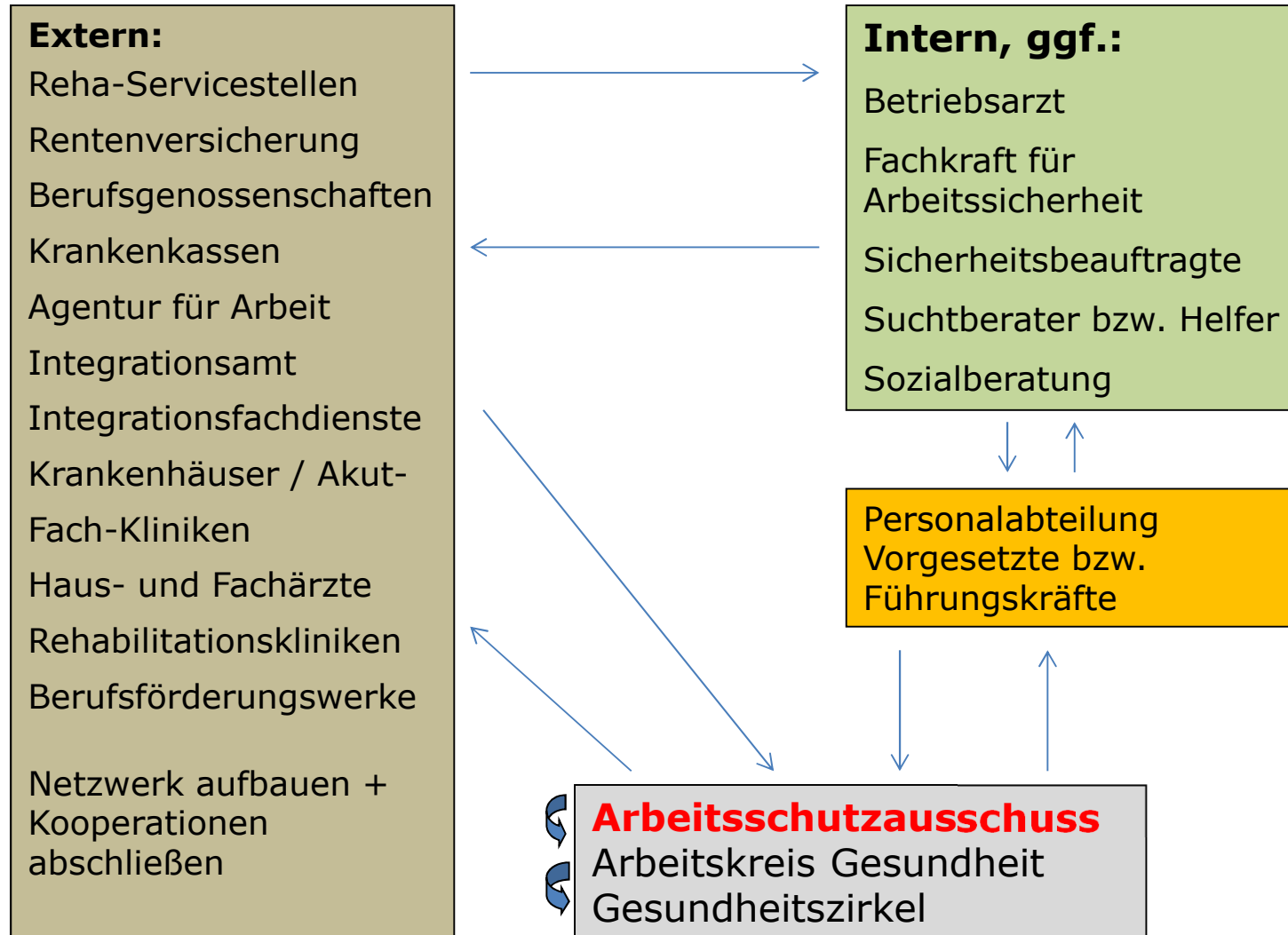
Arbeitgeber

Mitarbeiter/in

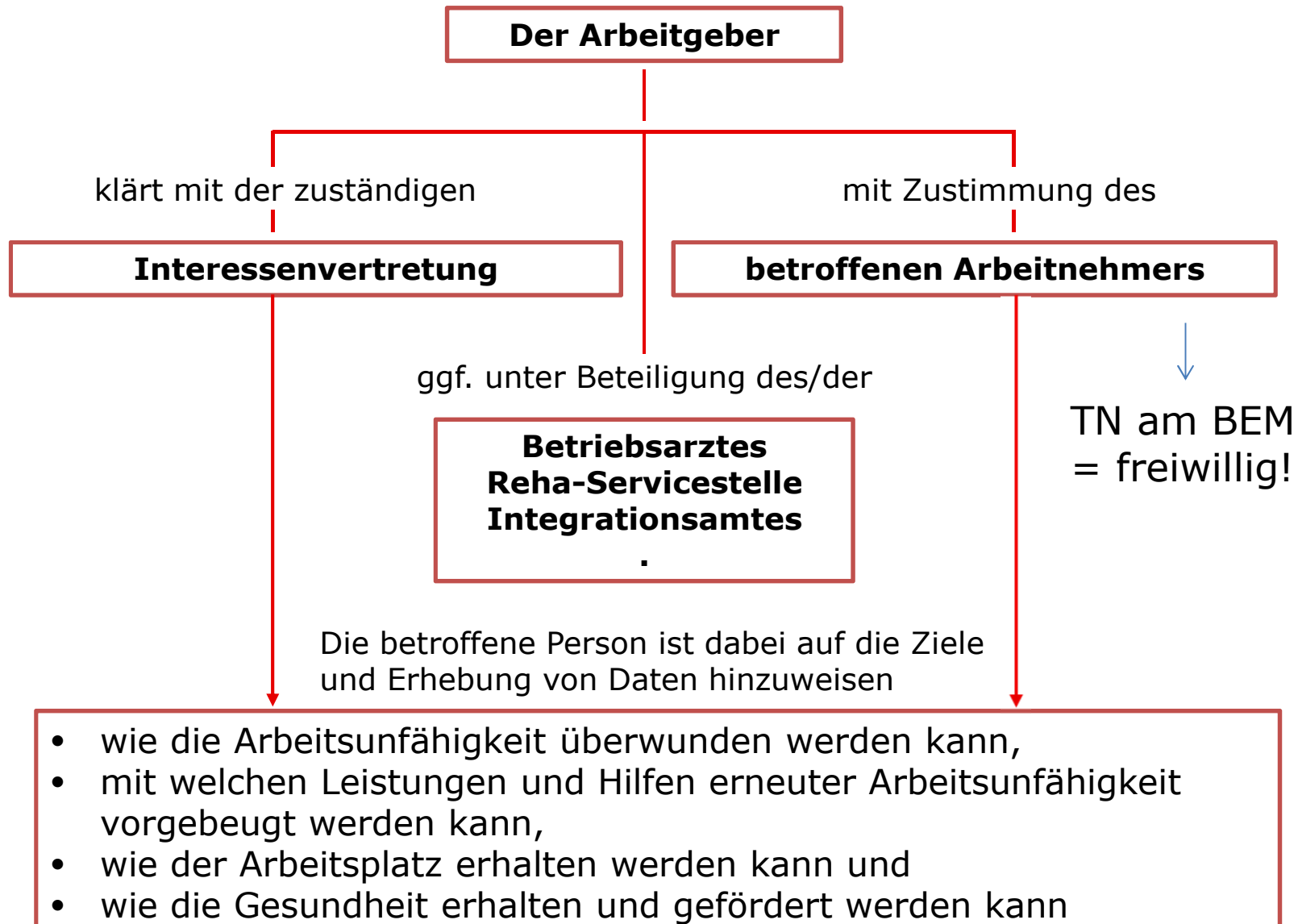
Betriebsrat/Personalrat

SBV: Bei SB/GL Menschen

Mitwirkende: interner und externer Sachverstand



Das BEM-Verfahren im Überblick



Was ist zu tun?! - Gemeinsame Präventionsstrategie

In „gesetzlichen“ Rollenmodellen nicht nur Schutzgedanken, sondern auch Gesundheitsförderungsgedanken vorsehen!

Arbeitnehmer:

Verantwortlich für die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz an ihrem Arbeitsplatz und ihr eigenes sicherheitsgerechtes Verhalten



Arbeitgeber:

Verantwortlich für den Arbeitsschutz, der Arbeitssicherheit im Betrieb, die Gesunderhaltung der Beschäftigten...



Fachkräfte für Arbeitssicherheit:

Unterstützung bei und Kontrolle der Umsetzung des Arbeitsschutzes, Arbeitsplatzanalysen etc.



Betriebsrat:

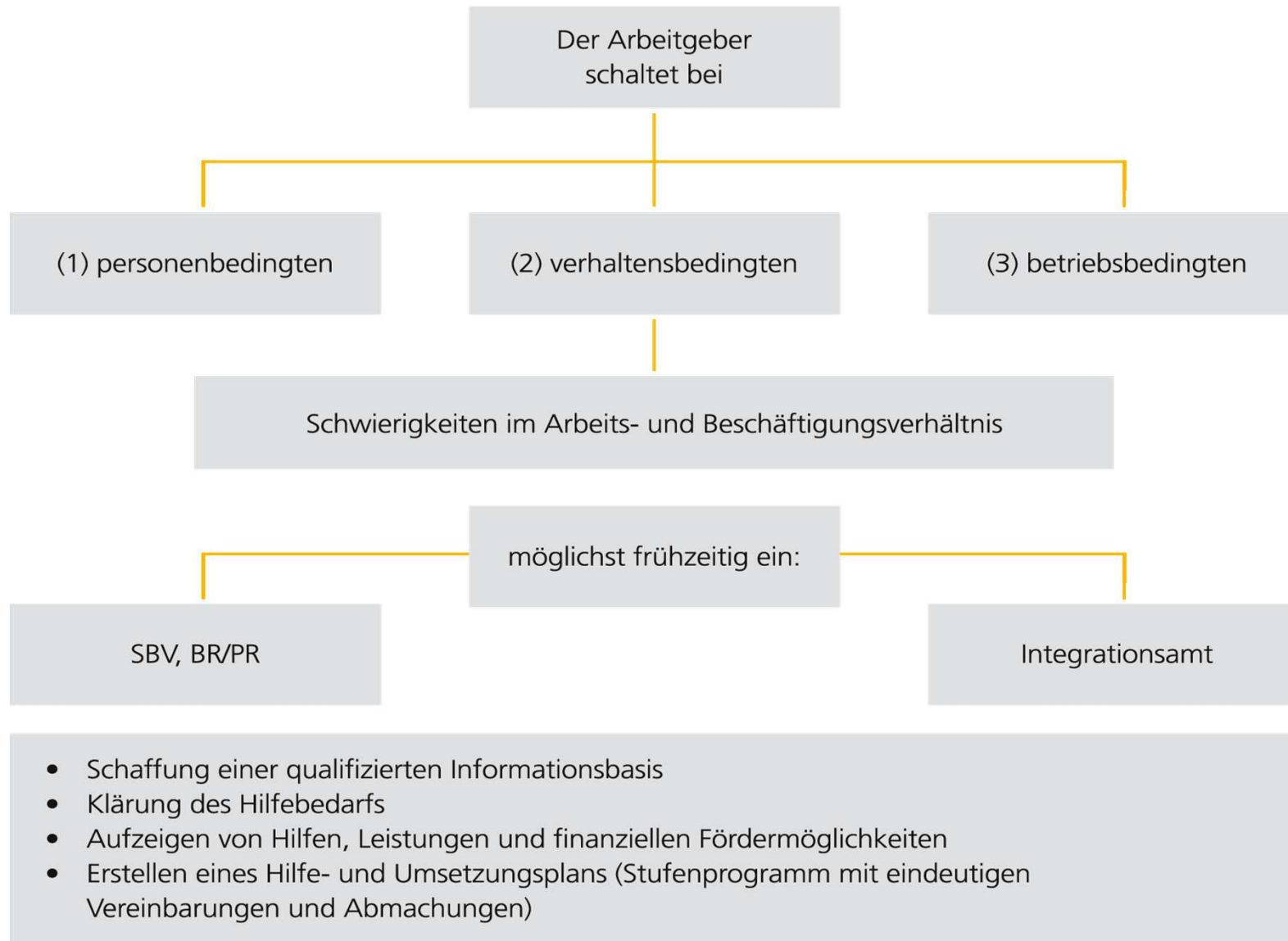
Kontrolle der Einhaltung entsprechender Regelungen, Mitbestimmung bei der Regelung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Prävention etc.



Betriebsärzte:

Beratung des Arbeitgebers und medizinische Beurteilung der Arbeitnehmer

Konfliktprävention und individueller Kündigungsschutz SGB IX, § 84 Abs. 1



Wesentliche Verfahrensregeln des BEM § 84 Abs. 2 SGB IX

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“

Grundlagen des BEM

§ 3 SGB IX Vorrang der Prävention + § 84 SGB IX Prävention

Erhalt der Gesundheit ist das Ziel

Kündigung wegen Krankheit ist heute schwerer möglich als früher. Das Sozialgesetzbuch (§ 84 Abs. 2 SGB IX) verpflichtet Arbeitgeber seit 2004, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (**BEM**) durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen – ununterbrochen oder wiederholt –** Arbeitsunfähig sind.

Kurzum: Unternehmen müssen sich engagieren, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und Hilfe anbieten, damit Beschäftigte nicht erneut krank wird.

Kern-Beteiligte:

Arbeitgeber/in, Betroffene/r, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung

ggf. zu beteiligen:

Intern: Betriebsarzt/Ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Sozialberater, Suchthelfer etc.

Extern: Gemeinsame Servicestelle, Integrationsamt, Krankenkasse, BG etc.

Ziele des BEM

Kurzfristige Zielsetzungen

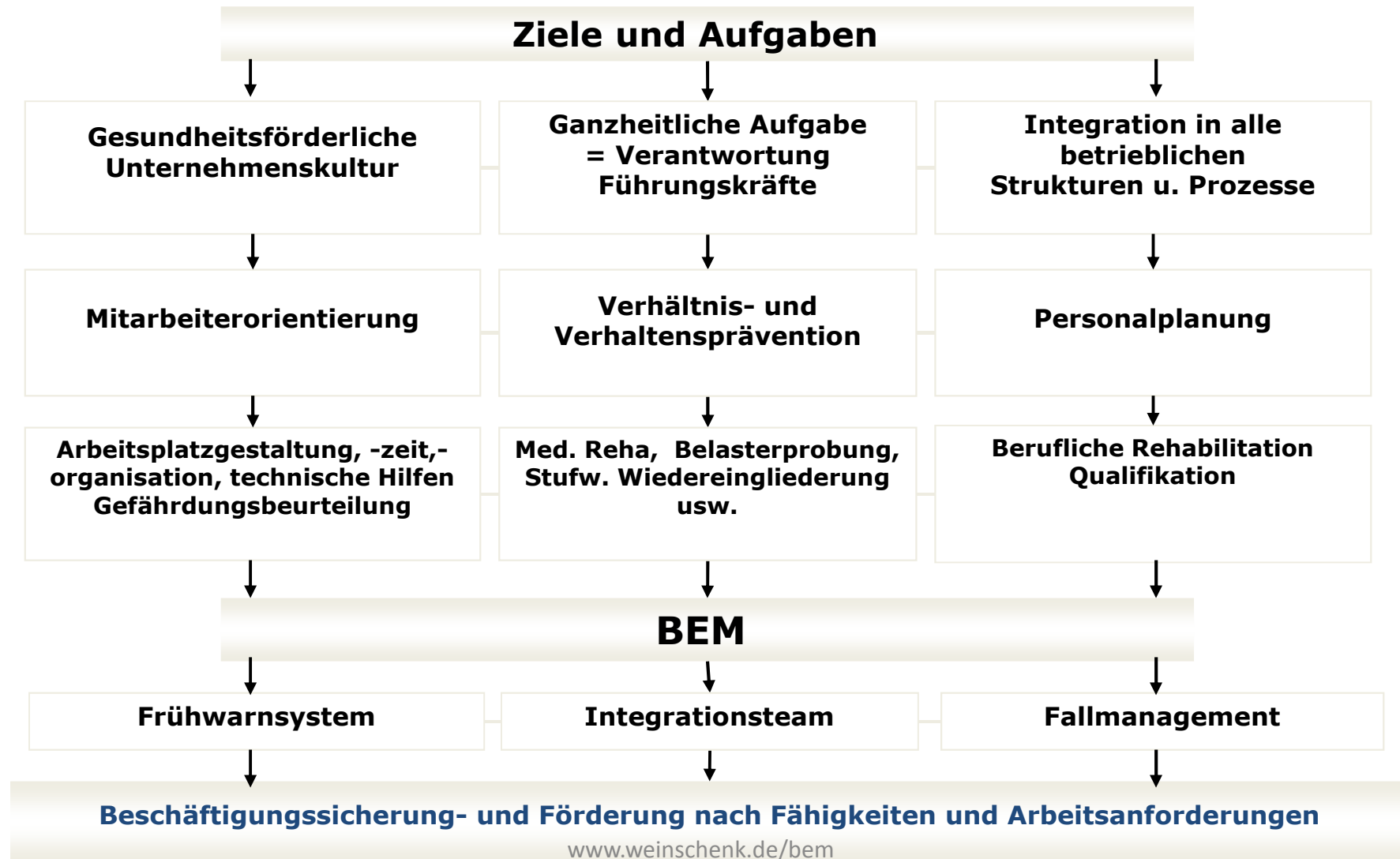
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Individuelle Arbeitsplatzanalyse und Gefährdungsbeurteilung

Langfristige Zielsetzungen

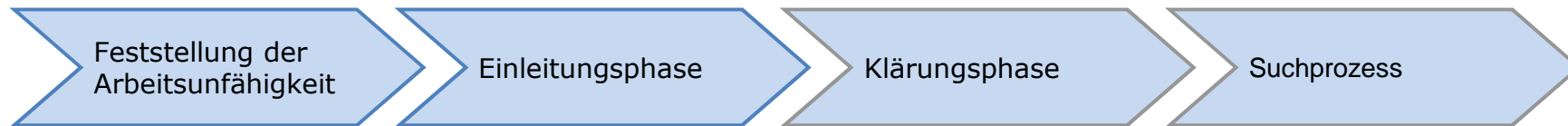
- Erhalt und Förderung der Gesundheit
- Vermeidung chronischer Erkrankungen und Behinderungen durch Prävention
- Dauerhafte Sicherung der Arbeitsfähigkeit
- Verzahnung des BEM mit der betrieblichen Gesundheitsförderung

Beschäftigungssicherung durch Prävention, Rehabilitation, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie individuelle Gesundheitsförderung als Pflichtaufgabe des Arbeitgebers, des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Mögliche Phasen eines BEM (1/2)



- monatliche Feststellung
- mind. 6 Wochen AU oder wiederholter AU
- MA/Krankengeldbezug
- MA/Entgeltfortzahlung
- Häufige Kurzerkrankungen

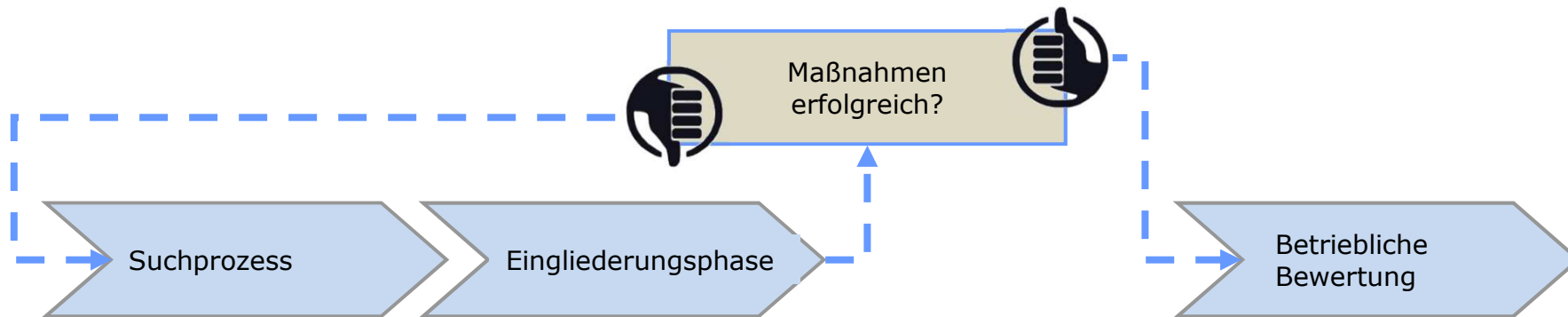
Mitbestimmung
Betriebsrat beachten

- AN wird angeschrieben
- Auswahlmöglichkeit der Ansprechpartner
- Termin für Erstgespräch
- Einzelfallmanagement

- "Kümmerer" ermittelt Handlungsbedarf , wenn ja: Start BEM-Prozess
- Vorstellung und Aufklärung BEM
- Einverständniserklärung
- Info an BEM-TEAM

- Vorgehensweise erläutern
- Schrittweise = systematischer Suchprozess
- Gefährdungsbeurteilung
- Gesundheitslage
- Teilhaberrisiko
- Hilfen/Leistungen
- „Runder Tisch“

Mögliche Phasen eines BEM (2/2)



- Vorgehen planen:
 1. Maßnahmen festlegen
 2. zeitlichen Rahmen abstecken
 3. beteiligte Personen intern bestimmen oder externe Partner mit an den "Runden Tisch" → Maßnahmenblatt

- Ziele, Verlauf und Qualität im Einzelfall
- Eingliederungsplan
- Wiedereingliederung
- Dokumentation

- 4-8 Wochen nach Eingliederung
- "Runder Tisch"
- Abschlussprotokoll

Der „doppelte“ Suchprozess

Ursachenanalyse
 Sichtweise des Betroffenen
 Arbeitsplatzbegehung
 Gefährdungsbeurteilung
 Gesundheitsbericht
 Mitarbeiterbefragung
 usw.

Leistungen und Hilfen ausloten
 Gemeinsame Servicestelle
 Integrationsamt kontaktieren
 Teilhabeleistungen ausloten
 usw.

Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig sichern. Mit der Wiedereingliederung alle Möglichkeiten nutzen

Stufenweise Wiedereingliederung nach § 28 SGB IX entweder eine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 74 SGB V) oder eine Leistung der Rentenversicherung (wenn die Wiedereingliederung innerhalb von 14 Tagen nach Abschluss einer medizinischen Rehabilitation beginnt)

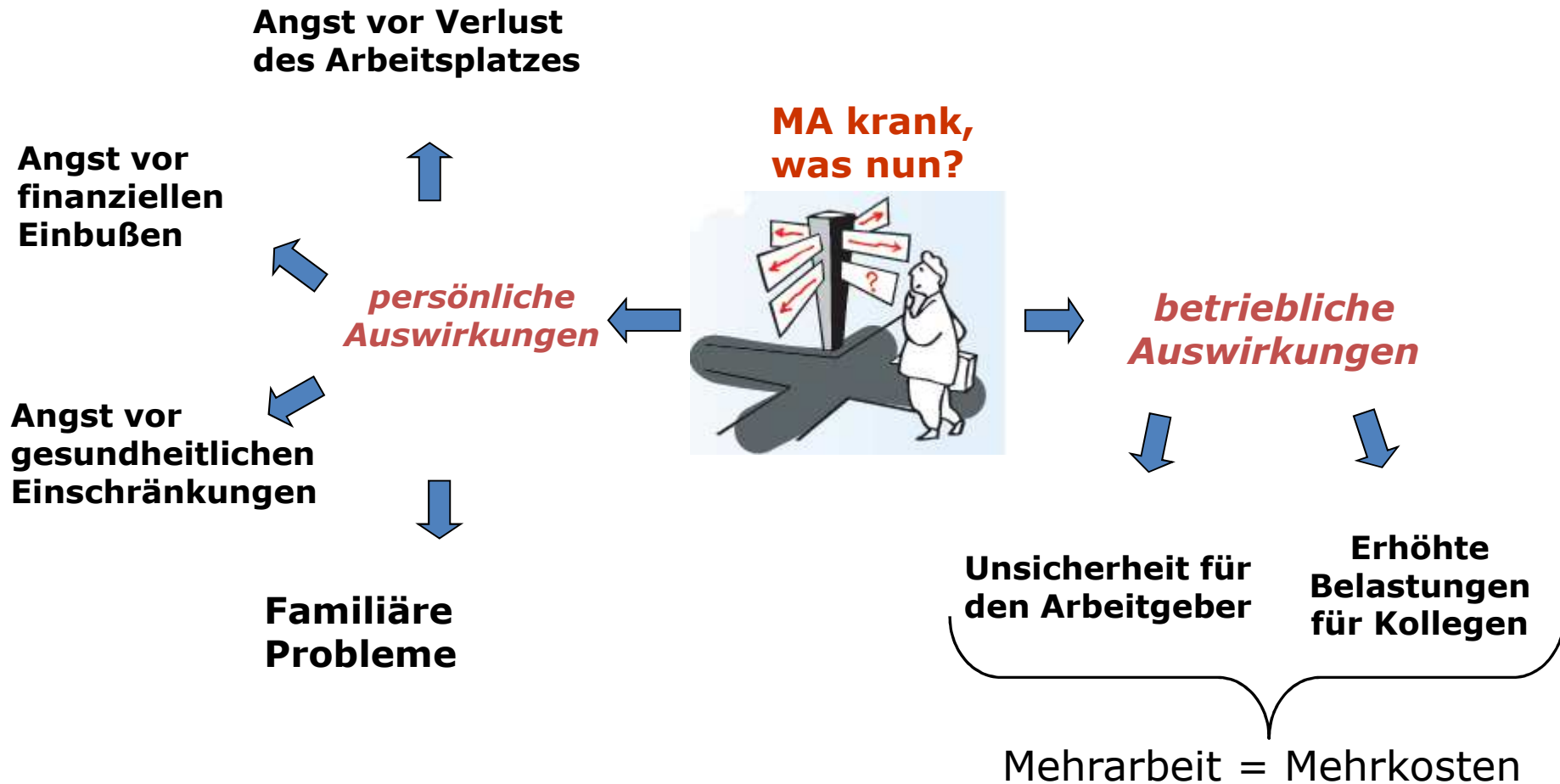
Belastungserprobung und Arbeitstherapie nach § 42 SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung), wenn solche Leistungen durch andere Träger nicht erbracht werden können.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §§ 33 bis 38 SGB IX (alle Rehabilitationsträger) sowie § 35 SGB VII (Gesetzliche Unfallversicherung)

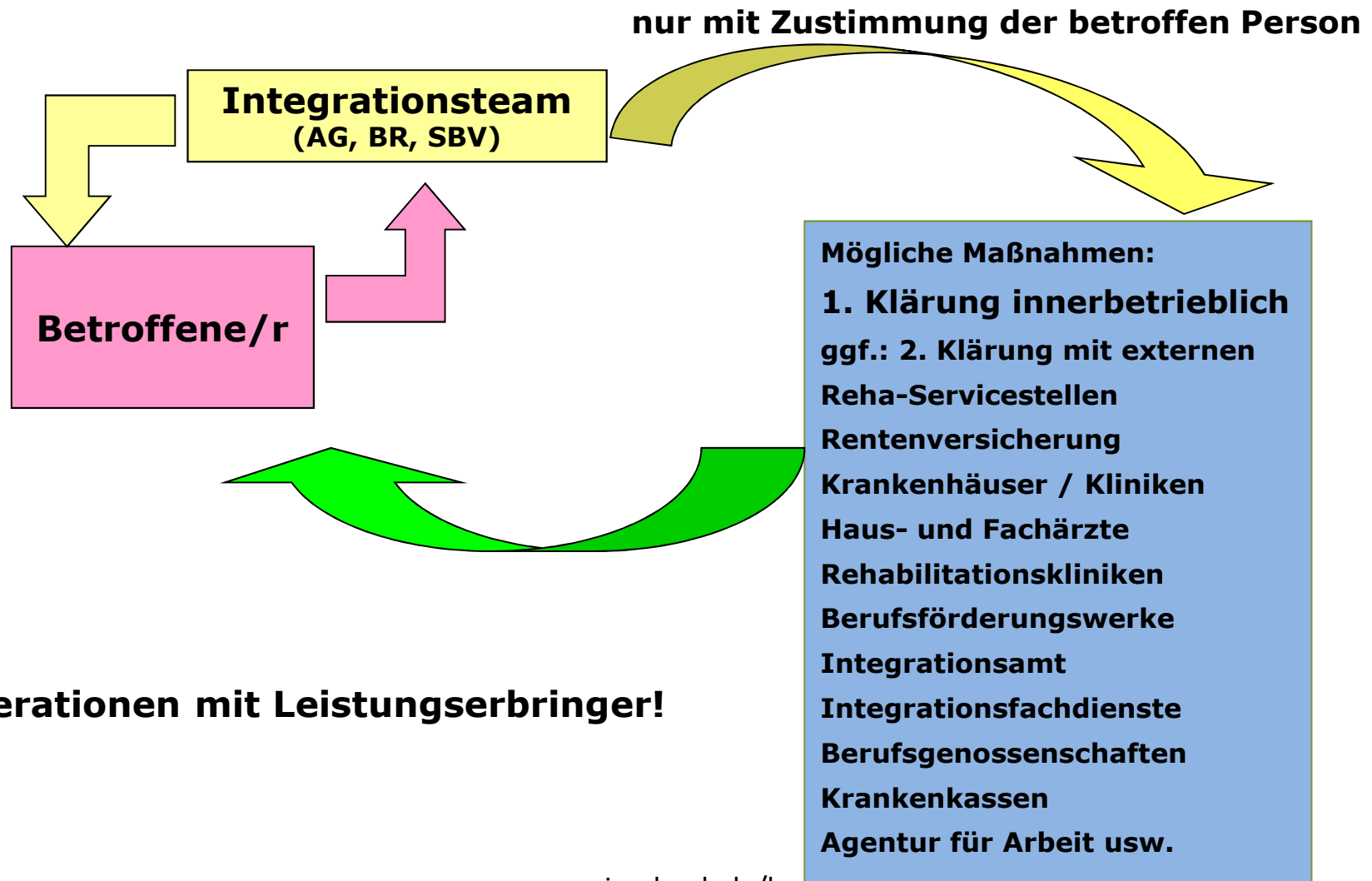
Stufenweise Wiedereingliederung nach § 28 SGB IX als Leistung der Gesetzlichen Unfallversicherung nach einem Arbeitsunfall und einer Berufskrankheit

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ausgangssituation



BEM = doppelter Suchprozess



Kooperationen mit Leistungserbringer!

Betriebliches Eingliederungsmanagement

ist ein

Rechtlich **regulierter & kooperativer
Suchprozess**

für eine



gemeinsam **tragfähige** Lösung zum
Erhalt des Arbeitsplatzes für den
gesundheitlich beeinträchtigten
Mitarbeiter und dessen sozialer Existenz

Welche 3 Eigenschaften braucht ein gutes BR-Mitglied bzw. eine Vertrauensperson?

1. Durchsetzungsfähigkeit,

um zu ändern, was zu ändern ist.

2. Geduld,

um zu ertragen, was nicht zu ändern ist.

3. Weisheit,

um zwischen 1 und 2 zu unterscheiden.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mitbestimmung

ABS-System
Gesunde Arbeit = Gute Arbeit.

Dazu gehören drei Gesetze im vernetzten betrieblichen Umfeld:

Arbeitsschutzgesetz – **Gefährdungsbeurteilung** & Dokumentation

Betriebsverfassungsgesetz – **Mitbestimmung**

Sozialgesetzbuch IX – **Prävention / Rehabilitation / Integration**

**Arbeitsschutz, Prävention und
Gesundheitsförderung ist
eine Investition in die Zukunft**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

ABS – Normenzusammenhang

ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz)

- § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
- § 5 Gefährdungsbeurteilung
- § 6 Dokumentation
- § 12 Unterweisung

BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz)

- § 87 Mitbestimmungsrechte
- (1) Der BR hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
 - Nr.1 ... Fragen der Ordnung und des Verhalten der AN
 - Nr.7 ... Regelungen über den Gesundheitsschutz

SGB IX (Sozialgesetzbuch neun)

- § 3 Vorrang der Prävention
- § 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen
- § 83 Integrationsvereinbarung
- § 84 Prävention – Arbeitgeber klärt mit der zuständigen Interessenvertretung

INTEGRATION - REHABILITATION – PRÄVENTION

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrat

↻ § 9 Abs.3 ASiG
Tätigkeit des Betriebsarztes im
Eingliederungsmanagement

↻ § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG
Verhalten der ArbeitnehmerInnen im
Betrieb

↻ § 98 BetrVG
Qualifizierung als
Eingliederungsmaßnahme

↻ § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG
Eingliederungsmanagement als Teil
des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

↻ § 99 Abs.2 BetrVG
Personelle Einzelmaßnahmen
(Versetzung als Integration)

↻ § 87 Abs.1 Nr.8 BetrVG
Beteiligung der Sozialberatung im
Eingliederungsmanagement

↻ § 102 BetrVG
Kündigungsschutz und Erfordernis des
Eingliederungsmanagements

§ 81 SGB IX - Arbeitgeberpflichten

- die vertraglichen Arbeitsbedingungen den nachlassenden Fähigkeiten anpassen (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX),
- die Arbeitsstätten behinderungsgerecht einrichten und unterhalten (§ 81 Abs.4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX),
- unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkung auf die Beschäftigung das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsabläufe so umgestalten, dass der schwerbehinderte Beschäftigte entsprechend seinen Fähigkeiten und Kenntnissen arbeiten kann und auch noch die Chance hat, sich weiter zu entwickeln (§ 81 Abs.4 Satz 1 Nr.1 und 4 SGB IX),

BAG-Urteil zu Pflichten des Arbeitgebers § 81 SGB IX

- Es genügt, wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigt, die seinem infolge der Behinderung eingeschränkten Leistungsvermögen und seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat sich hierauf substantiiert einzulassen und Tatsachen vorzutragen, aus denen sich ergibt, dass solche behinderungsgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten nicht bestehen oder deren Zuweisung ihm unzumutbar ist. Hierzu gehört auch die Darlegung, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist und auch nicht durch Versetzung freigemacht werden kann - § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX
- BAG, Urteil vom 10.05.2005 – 9 AZR 230/04 – sowie Urteil vom 14.03.2006 – 9 AZR 411/05 -

BAG-Urteil von 2006

- **Ziel des BEM ist die frühzeitige Klärung, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern.**
- **Die Maßnahmen dienen damit letztlich der Vermeidung der Kündigung und der Verhinderung von Arbeitslosigkeit erkrankter und kranker Menschen.**
- **BAG NZA 2006, 442 + BB 2008, 277**

BAG-Urteil

Stufenweise Wiedereingliederung

- Für schwerbehinderte Arbeitnehmer hat das BAG jetzt Klarheit geschaffen. Sie können nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX die Beschäftigung zur stufenweisen Wiedereingliederung verlangen.
- Der Arbeitgeber hat eine Mitwirkungspflicht.
- BAG 13.06.2006 - 9 AZR 229/05-
Behindertenrecht 2006, 147

BAG-Urteil zum Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und krankheitsbedingte Kündigung
(BAG vom 10.12.2009 - 2 AZR 400/08)

Der Fall des Bundesarbeitsgerichts

Arbeitgeber bietet Arbeitnehmerin Reha-Maßnahme im Rahmen eines BEM ein, die Arbeitnehmerin verweigert. Arbeitgeber kündigt Arbeitnehmerin daraufhin krankheitsbedingt.

Bundesarbeitsgericht: BEM war nicht ausreichend. Arbeitgeber hätte im Rahmen des BEM auch Widerstand der Arbeitnehmerin überwinden müssen.

Fazit: Arbeitgeber sollten sich bewusst machen, dass sie im Rahmen des BEM eine sehr aktive Rolle spielen müssen. Denn immerhin sind sie und nicht die erkrankten Arbeitnehmer für die Organisation des BEM verantwortlich, d.h. die Pflicht, die verschiedenen Personen und Stellen an einen Tisch zu bringen, trifft den Arbeitgeber.

Mit dieser Entscheidung hat das BAG klargestellt, dass es keinesfalls genügt, vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ein bis zwei Rückkehrgespräche zu führen, um damit das Thema BEM „abzuhaken“.

BAG-Urteil zum Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Nach § 84 Abs. 2 SGB IX entspricht jedes Eingliederungsmanagement den gesetzlichen Erfordernissen, das die zu beteiligenden Personen und Stellen unterrichtet und sie – gegebenenfalls abhängig von ihrer Zustimmung – einbezieht, das ferner kein vernünftigerweise in Betracht zu ziehendes Ergebnis ausschließt und in dem die von diesen Personen und Stellen eingebrachten Vorschläge erörtert werden.
2. Das Gesetz schreibt für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) weder bestimmte Mittel vor, die auf jeden – oder auf gar keinen – Fall in Erwägung zu ziehen sind, noch beschreibt es bestimmte Ergebnisse, die das Eingliederungsmanagement haben muss oder nicht haben darf. Es besteht keine Verpflichtung, eine Verfahrensordnung aufzustellen.
3. Das Gesetz vertraut darauf, dass die Einbeziehung von Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsrat und externen Stellen sowie die abstrakte Beschreibung des Ziels ausreichen, um die Vorstellungen der Betroffenen sowie internen und externen Sachverständigen in ein faires und sachorientiertes Gespräch einzubringen, dessen näherer Verlauf und dessen Ergebnis sich nach den – einer allgemeinen Beschreibung nicht zugänglichen – Erfordernissen des jeweiligen Einzelfalls zu richten haben.
4. Das BEM verlangt vom Arbeitgeber nicht, bestimmte Vorschläge zu unterbreiten. Vielmehr hat es jeder am BEM Beteiligte – auch der Arbeitnehmer – selbst in der Hand, alle ihm sinnvoll erscheinenden Gesichtspunkte und Lösungsmöglichkeiten in das Gespräch einzubringen.

BAG-Urteil zum Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mindeststandards eines BEM-Verfahren

Anforderungen an das BEM gemäß § 84 II SGB IX
(BAG vom 10.12.2009 - 2 AZR 198/09)

„BEM ist ein rechtlich regulierter Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger AU ermitteln soll.“

Die gesetzlich vorgesehene Personen sind zu beteiligen und eine Klärung ernsthaft zu versuchen.

Den gesetzlichen Anforderungen entspricht jedes Verfahren, „das die zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezieht, das keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Anpassungs- oder Änderungsmöglichkeit ausschließt und in dem die von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden.

Ziel: Strukturierter Managementprozess mit Ablaufdokumentation

BAG-Urteil

Organisation von BEM durch betriebliche Mitbestimmung

BEM-Regeln unterliegen § 87 Abs. 1 BetrVG

BEM ist gesetzliche Pflicht, die mindestens mittelbar auch dem Gesundheitsschutz dient

Konkretisierung dieser Pflicht muss betrieblich gestaltet werden, verschiedene Verfahren möglich

Regelung der Verfahren daher durch Betriebsvereinbarung und/oder Einigungsstelle

Vgl. ArbG Dortmund, 20.6.2005 – 5 BV 48/05 und www.iqpr.de
Forum B 9 / 2006

BAG 1 ABR 45/08 am 18.08.2009



Noch Fragen??!