

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

Sinsheim, den 11. Juli 2017

# Betriebsrätekonferenz IG Metall Geschäftsstelle Heidelberg

# Inhalte

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

- 1. Ausgangslage, Belastungen und AL-Risiko**
- 2. BEM vs. Fehlzeitengespräche**
- 3. Schwachstellen und Erfolgsfaktoren im BEM-Prozess**
- 4. Qualitative Anforderungen aus der ständigen Rechtsprechung**
- 5. BAG-Aktuell: Arbeitsteilige Verfahrensgestaltung**
- 6. Kosten-Nutzen Analyse**
- 7. Daten- und Persönlichkeitsschutz im BEM**
- 8. Perspektiven – Anforderungen an die Akteure**



# 1. Ausgangslage / Belastungen und Arbeitslosigkeitsrisiko

# Tendenzen in der politischen Arbeitsschutz-Debatte

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

**Burnout**

Einführung des Begriffes  
„unverantwortbare Gefährdung“  
im Mutterschutzgesetz

Im WeissBuch der Bundesregierung wird ein  
„Wahlarbeitszeitgesetz“ gefordert und soll in  
2jährigen Experimentierräumen erprobt werden

Trend geht hin zur Individualisierung des  
Arbeitsschutzes

Angriff auf Höchstarbeitszeit und Ruhezeit unter  
dem Deckmantel der Digitalisierung



## Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeitssicherheit  
und Gesundheits-  
schutz

-staatlich:  
Arbeitsschutzgesetz,  
Verordnungen, UVV)

Betriebliche  
Gesundheits-  
förderung

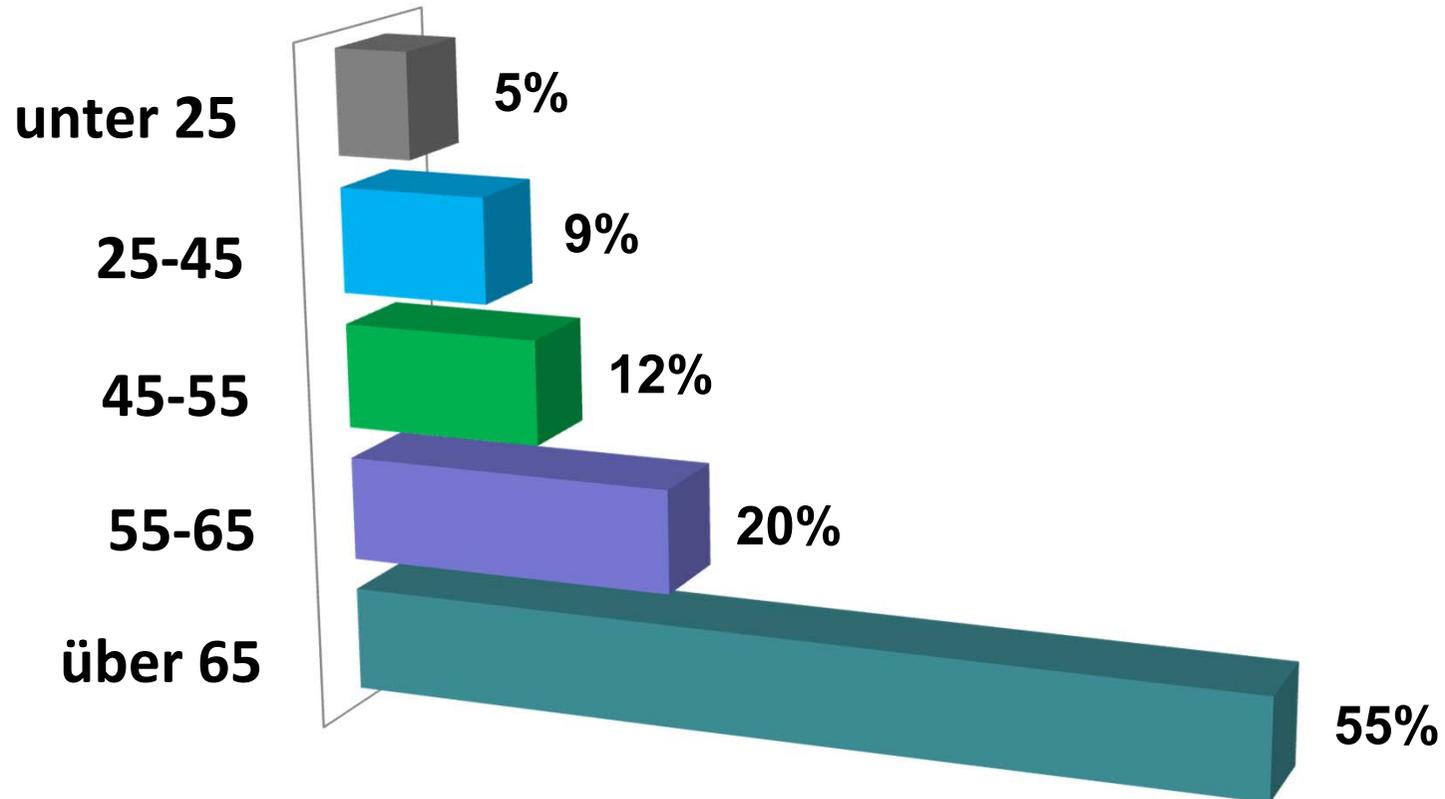
-ergänzende  
Maßnahmen,  
neu § 20 b SGB V

Integriertes Human  
Ressource  
Management

- § 92, 92 a BetrVG  
einschließlich:

- Betriebliches  
Eingliederungsmanage-  
ment (BEM) gem.  
§ 84.2 SGB IX

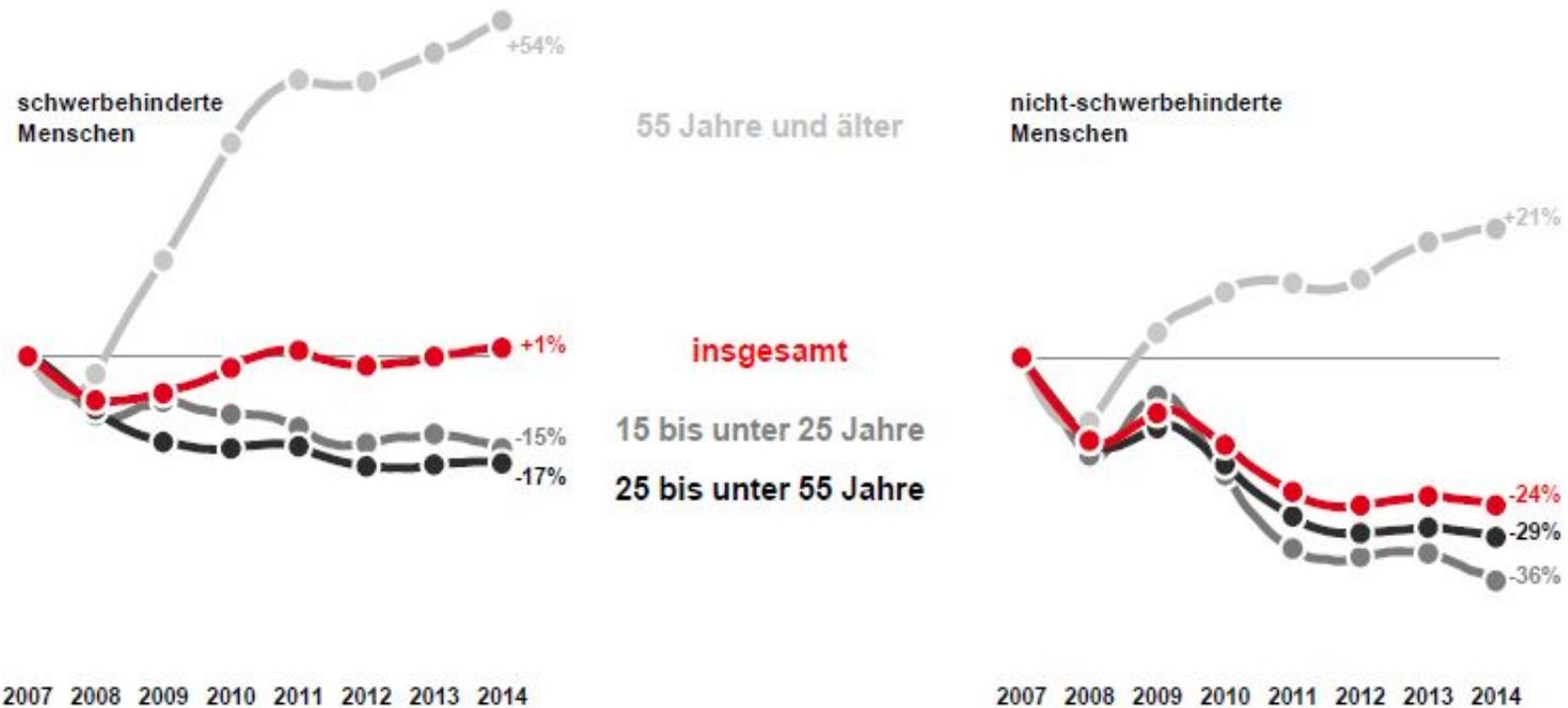
# Behinderungen nehmen mit zunehmenden Alter zu



Quelle: Statistisches Bundesamt

# Arbeitsmarkt - hohes AL-Risiko

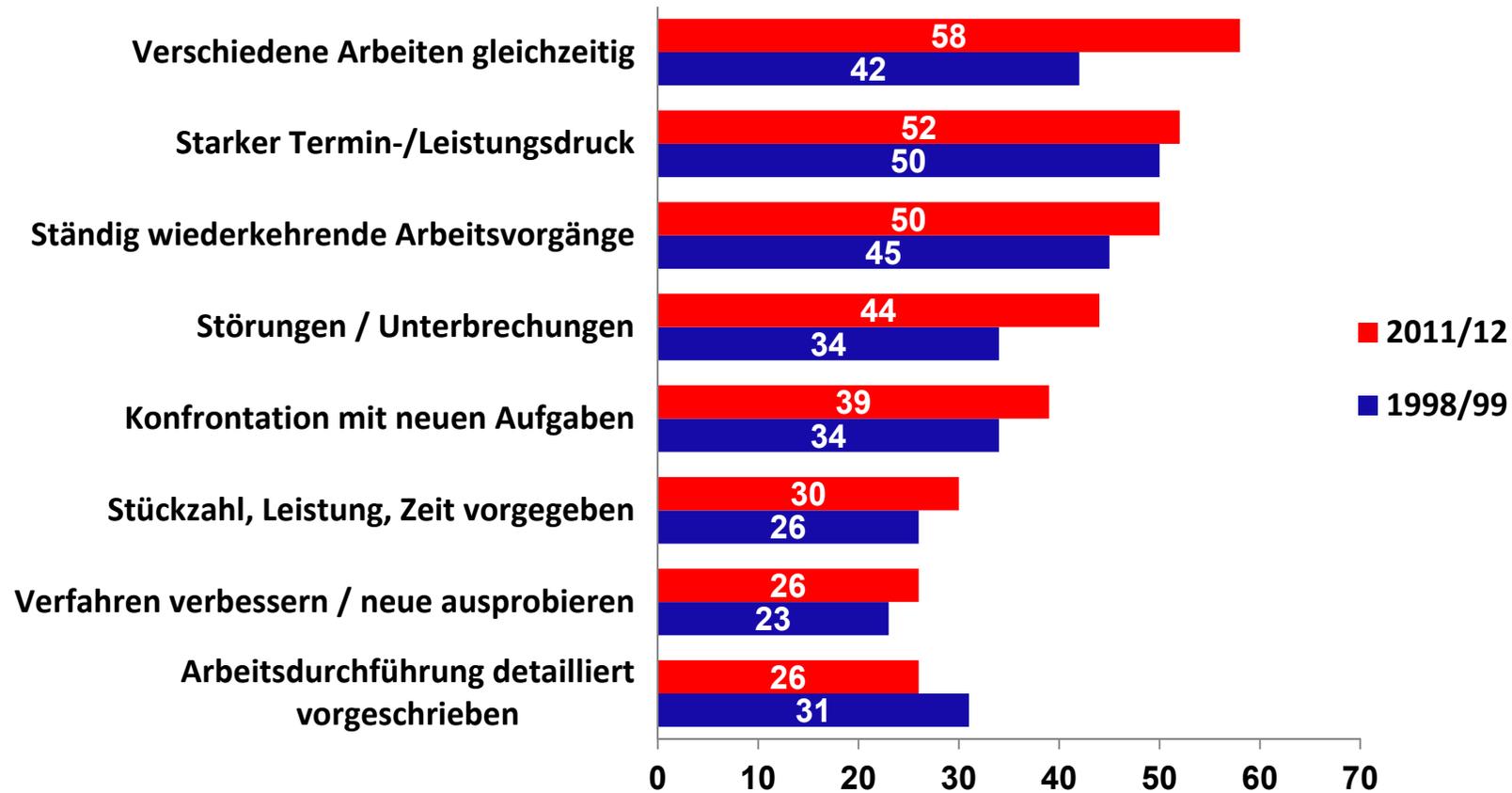
**Veränderung der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten und nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen**  
Bestand Arbeitsloser nach Altersgruppen, jeweils Jahresdurchschnitt, Veränderungen gegenüber 2007



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

# Belastungen nehmen deutlich zu

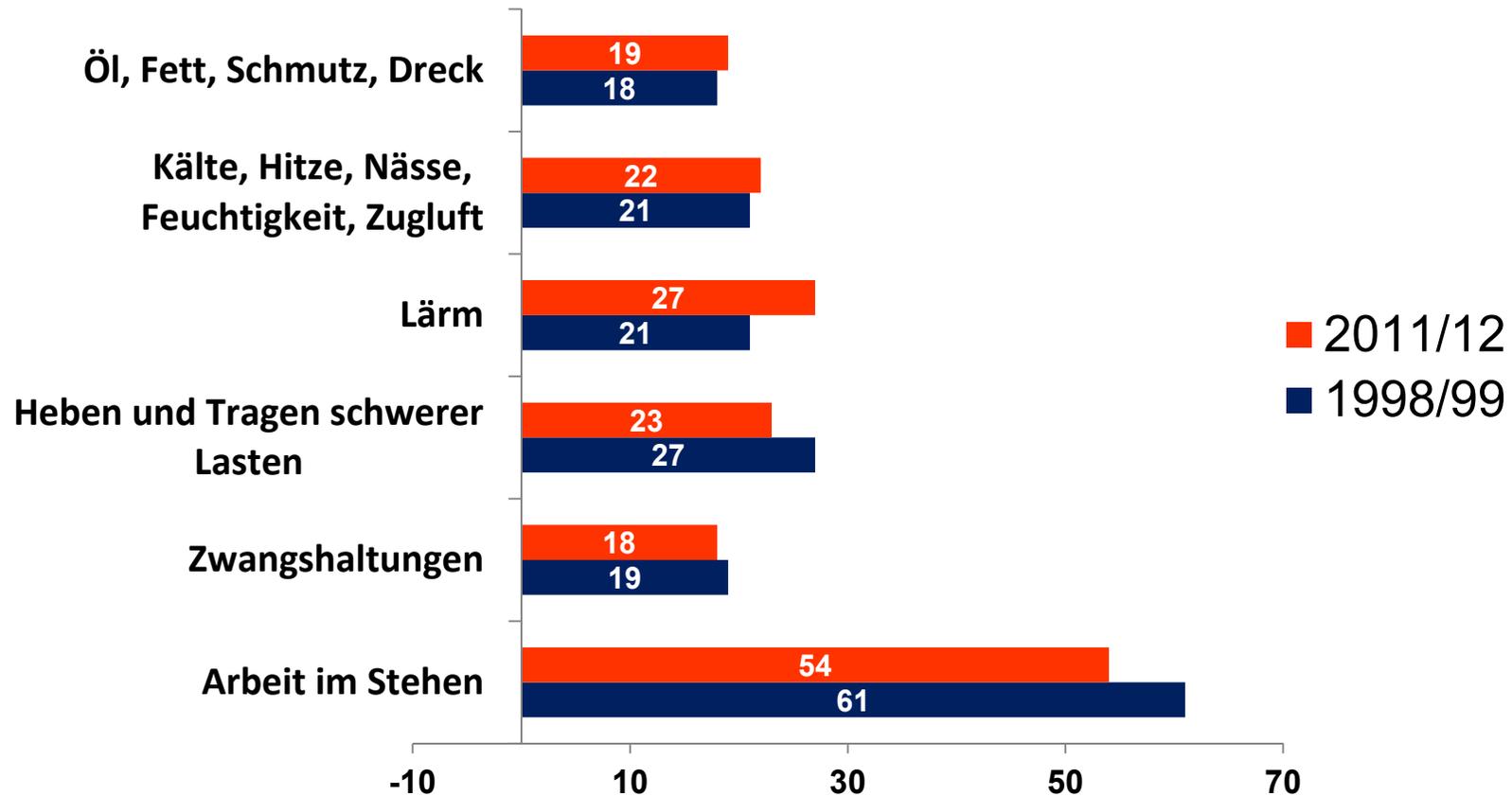
## Verbreitung psychischer Arbeitsbelastung – in %



Quelle: BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung 1998/99; BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12

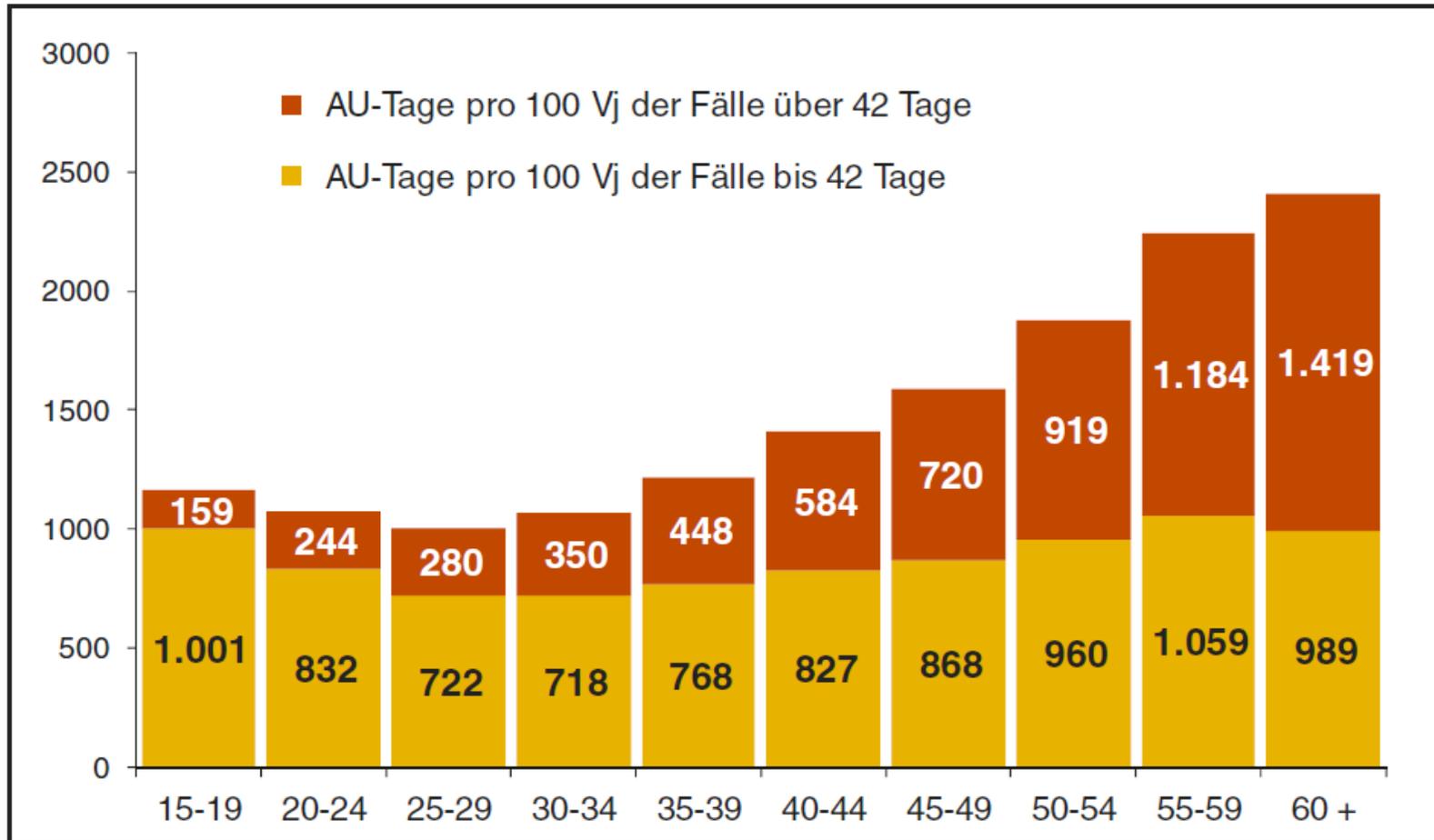
# Keine Entwarnung in Sicht

## Verbreitung physischer Belastungen – in %



Quelle: BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung 1998/99; BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12

# Mit zunehmenden Alter dauern AU-Fälle länger



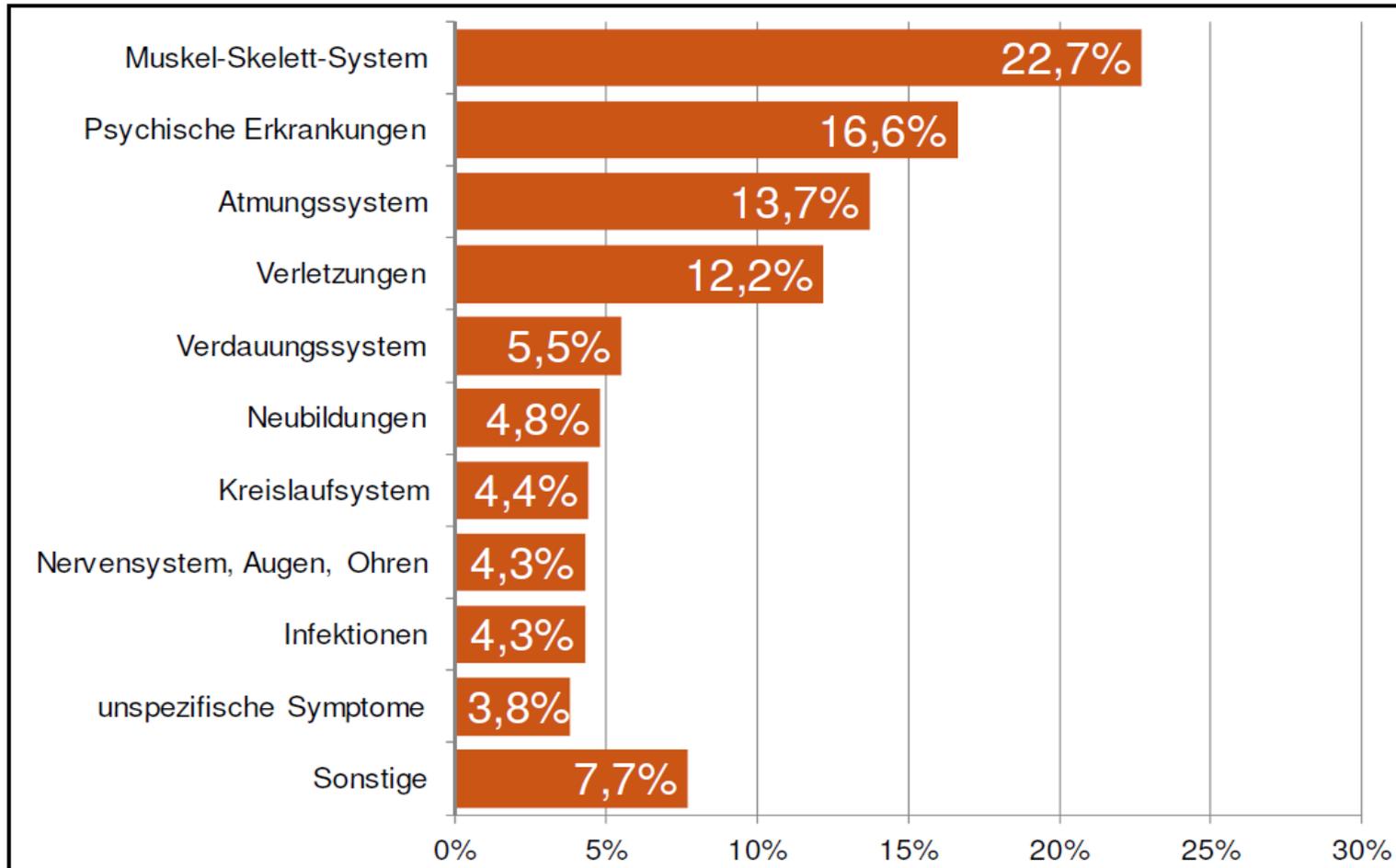
Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2015

# Krankheitsarten an den AU Tagen

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN

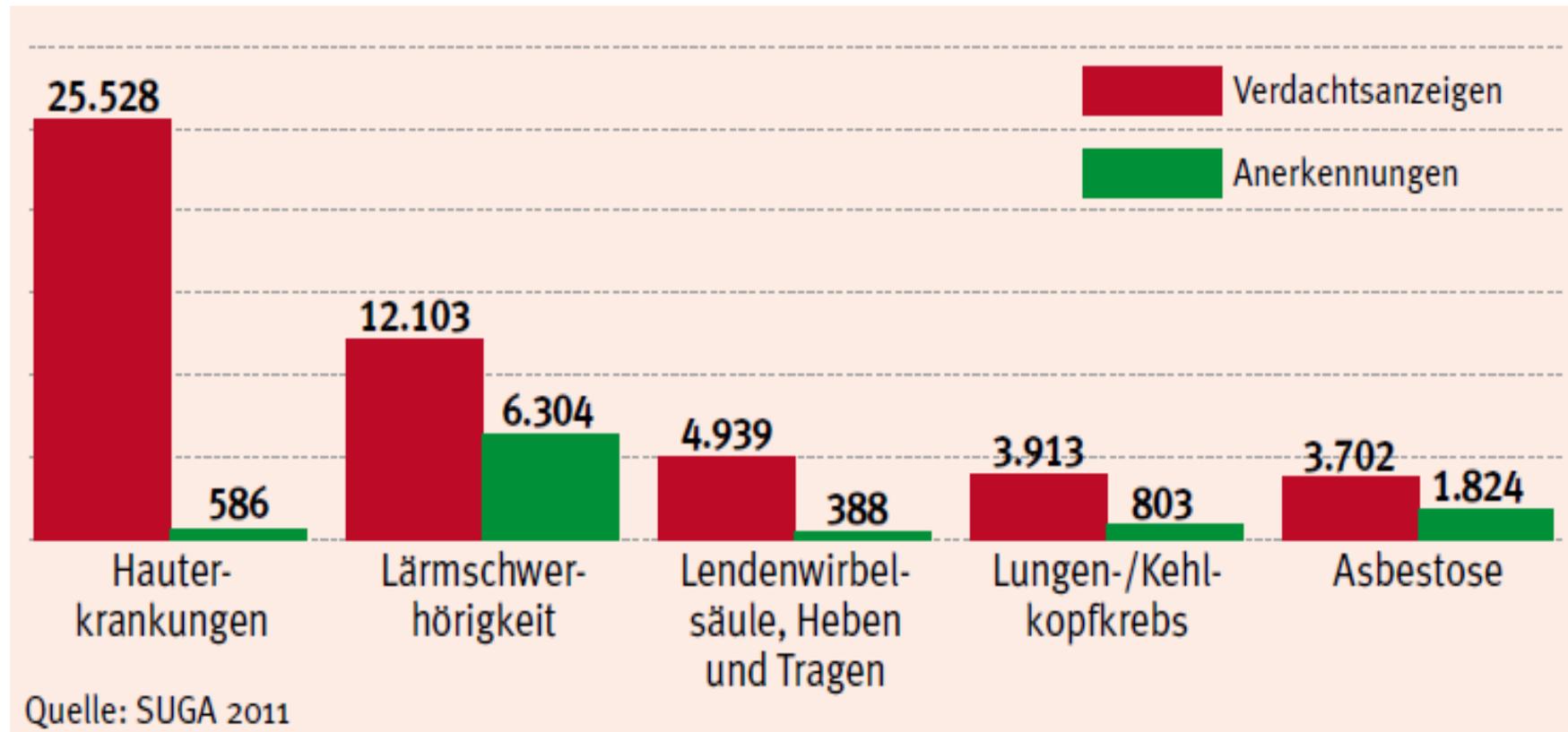


| Vorstand



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2014

# Ausgewählte BK-Anzeigen und Anerkennungen





## 2. BEM vs. Fehlzeitengespräche

# Der rechtliche Rahmen zum BEM

## 84 Abs.2 SGB IX

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als **sechs Wochen** ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, **klärt der Arbeitgeber** mit der zuständigen Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der SBV, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

# Vergleich Fehlzeiten - BEM

Regelungsaspekte	Fehlzeiten-/ Krankenrückkehrgespräche	Eingliederungsmanagement B E M
Normwirkung	- keine gesetzlichen Regelungen	- Gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers
Ziel des Verfahrens	- Abwesenheitskosten senken - Anwesenheitsquote erhöhen - Leistungsmotivation erhöhen	- Präventionsverfahren - abgestimmte Eingliederungsplanung - Arbeitsplatzerhalt - Arbeitsgestaltung - Gesundheitsförderung
Verfahrensorganisation	- Steuerung durch Personalabteilung Bereichsvorgesetzte - Durchführung durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche	- Steuerung durch BEM-Team - Durchführung durch Vertrauensperson

# Vergleich Fehlzeiten - BEM

<p><b>Gesprächs- führung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geringe Transparenz zu Art und Inhalte des Gesprächs</li> <li>- wenig Schulung von Vorgesetzten</li> <li>- Misstrauensklima: Vorstellung von Motivationsmangel/ Simulation bei den Beschäftigten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- klare und transparente Verfahrensregeln</li> <li>- Lösungsorientierte Beratungsgespräche</li> <li>- Schulung von Teammitgliedern</li> <li>- Vertrauen zwischen den Betroffenen und den betrieblichen Team ist die Arbeitsbasis des BEM</li> </ul>
<p><b>Gesprächsziel</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reduktion motivations-/ krankheitsbedingter Fehlzeiten (soziale Kontrolle)</li> <li>- z.T. sozial-emotionale Unterstützung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhalt bzw. Schaffung eines leistungsgerechten Arbeitsplatzes ohne weitere Arbeitsunfähigkeit</li> <li>- Maßnahmen erfolgen in Abstimmung und Beteiligung der Beschäftigten</li> </ul>
<p><b>Arbeitsrechtliche Auswirkung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abmahnung (<b>unzulässig</b>)</li> <li>- Kündigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sanktionsfreiheit</li> </ul>

# Vergleich Fehlzeiten - BEM

<p><b>Selbstbestimmung</b></p>	<p>- Beschäftigte müssen an Gespräch teilnehmen</p>	<p>- <b>Mitwirkung an BEM – Gespräch beruht auf Freiwilligkeit und Zustimmung der Betroffenen</b></p>
<p><b>Wahlrechte</b></p>	<p>-Festgelegte Gesprächspartner</p>	<p>- <b>Wahlrecht zu Ansprechperson und zur Art der Maßnahme im BEM</b></p>
<p><b>Datenschutz</b></p>	<p>- Gesprächsprotokolle in die Personalakte</p>	<p>- <b>Datensicherung in eigener „Fallakte“ getrennt von Personalakte</b></p>



### 3. Schwachstellen und Erfolgsfaktoren im BEM-Prozess



Einleitung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Akzeptanz des BEM</li><li>• Information / Aufklärung des betroffenen Mitarbeiter</li><li>• Freiwilligkeit</li></ul>
Situationsanalyse	<ul style="list-style-type: none"><li>• Klärung und Untersuchung von möglichen Krankheitsbedingungen innerhalb und außerhalb des Betriebs</li><li>• Klärung leistungsrechtlicher Voraussetzungen für Hilfen</li><li>• Klärung von Ressourcen und Potenzialen des betroffenen Mitarbeiters</li></ul>
Maßnahmenplanung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ergebnisse der Situationsanalyse werden in der Planung berücksichtigt</li><li>• Externe Leistungen und Hilfen werden mit einbezogen</li></ul>
Maßnahmendurchführung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rechtzeitige Abstimmung der Maßnahmen mit allen Beteiligten</li><li>• Nahtlose Prozessgestaltung und Übergangsmanagement</li><li>• Fehlerfreier Datenschutz</li></ul>
Beendigung BEM	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qualitätssicherung vor Beendigung des BEM</li><li>• Dokumentation der Maßnahmen und des Verlaufs</li></ul>

## 4. Qualitative Anforderungen aus der ständigen Rechtsprechung

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

### Ordnungsgemäße Strukturqualität im BEM

- ▶ Die drei zentralen Verfahrensbeteiligten – der Arbeitgeber, der betroffene Beschäftigte und die Interessenvertretung – haben dafür zu sorgen, dass in einem rechtlich regulierten »Suchprozess«, durch individuelle Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes, andernfalls durch Beschäftigung auf einem anderen geeignetem Arbeitsplatz (Unterstützung durch geeignete Reha-Maßnahmen) Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermittelt und durchgeführt werden.
- ▶ Die gesetzlich dafür vorgesehenen externen Stellen, Ämter und Personen sind bei der Klärung geeigneter Maßnahmen zu beteiligen. BAG – 10.12.2009 – 2 AZR 400/08

## 4. Qualitative Anforderungen aus der ständigen Rechtsprechung

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

### Ordnungsgemäße Prozessqualität im BEM

- ▶ Alle TeilnehmerInnen am BEM machen Vorschläge zur Lösung des Problems; alle ihre eingebrachten Vorschläge sind sachlich zu erörtern. BAG – 10.12.2009 – 2 AZR 198/09).
- ▶ Die Teilnehmer am BEM achten darauf, dass keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Anpassungs- und Änderungsmöglichkeiten im Verfahren ausgeschlossen werden. (BAG – 10.12.2009 – 2 AZR 400/08 ).
- ▶ Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer auf die BEM-Ziele und auf Art und Umfang der erhobenen/verwendeten Daten hin (BAG – 24.03.2011 – 2 AZR 170/10).

## 4. Qualitative Anforderungen aus der ständigen Rechtsprechung

### Ordnungsgemäße Ergebnisqualität im BEM

- ▶ Im BEM kommt ein „bunter Strauß“ möglicher Regelungen und Maßnahmen in Betracht (BAG v. 18.08.2009 - 1 ABR 45/08)
- ▶ Im Mittelpunkt der Maßnahmenplanung stehen Anpassungen und Änderungen an den Arbeitsplätzen oder eine Weiterbeschäftigung durch Versetzung. (BAG – 10.12.2009 – 2 AZR 198/09).
- ▶ Der Arbeitgeber hat vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung eine (durch ein BEM) empfohlene Rehabilitationsmaßnahme schon von sich aus in Erwägung zu ziehen und ihre Durchführung in die Wege zu leiten (BAG – 10.12.2009 – 2 AZR 400/08).
- ▶ Die Durchführung einer ärztlich empfohlenen stufenweisen Wiedereingliederung gehört zu den gebotenen Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (LAG Hamm v. 4.7.2011 - 8 Sa 726/11)

## 5. BAG-Aktuell: Arbeitsteilige Verfahrensgestaltung

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

**Bundesarbeitsgericht Beschluss vom 22. März 2016 - 1 ABR 14/14**

**Kein umfassendes bzw. allgemeines Mitbestimmungsrecht des BR**

- ▶ **Der Betriebsrat hat beim Thema BEM kein umfassendes bzw. allgemeines Mitbestimmungsrecht, sondern kann nur die Aufstellung von Verfahrensregelungen verlangen.**
- ▶ **Das BEM-Team hat das BEM mit dem betroffenen Arbeitnehmer durchzuführen, konkrete Maßnahmen zu beraten und dem Arbeitgeber Maßnahmen vorzuschlagen sowie den nachfolgenden Prozess zu begleiten.**
- ▶ **Für die Einleitung und Umsetzung von BEM-Maßnahmen ist allein der Arbeitgeber zuständig.**
- ▶ **Der Betriebsrat kann keinen Einfluss auf die personelle Besetzung der Stelle nehmen, die im Betrieb für das BEM zuständig ist.**
- ▶ **Der Betriebsrat kann also nicht erzwingen, dass am BEM-Verfahren ein Integrationsteam beteiligt ist.**

## 6. Kosten-Nutzen-Analyse

### **Kosten = Direkte und indirekte BEM-Kosten**

#### **Fallmanagementkosten**

- Personal- und Sachkosten für die vollständige Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

#### **Koordinationskosten**

- Regelmäßige BEM-Teambesprechungen und Abstimmungsbesprechungen mit betrieblichen und außerbetrieblichen Fachkräften

#### **Kommunikationskosten**

- Informationsveranstaltungen, Broschüren usw.

### **Nutzen = Kosteneinsparung und Produktivitätsgewinne**

#### **Produktivitätsgewinne**

- Erhöhung der Produktivitätszeiten durch Steigerung der Zahl leistungsadäquat eingesetzter Beschäftigter

#### **Verringerte Personal- und Sachkosten**

- Senkung von Entgeltfortzahlungen durch Verringerung der AU-Zeiten
- Senkung von Kosten für Ersatzeinstellungen und Einarbeitungszeiten
- Vermeidung von Zusatzpersonal

#### **Indirekte Kosteneffekte**

- Einsparungen bei Ausgleichsabgabekosten durch Erhöhung der Beschäftigungsquote
- Mittel und Leistungen der Rehaträger / Integrationsämter: Eingliederungszuschüsse, Minderleistungsausgleiche, Zuschüsse für Technische Hilfsmittel, Arbeitsplatzgestaltung und Qualifizierungsmaßnahmen
- Prämien oder Bonuszahlungen durch Rehaträgern
- Vermeidung von Kosten für Rechtsstreitigkeiten



**BIG  
DATA**

## **7. Daten- und Persönlichkeitsschutz im BEM**

# Informationsverpflichtung des Arbeitgebers

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

## **Dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung ist vom Arbeitgeber mitzuteilen,**

- ▶ welche (behinderten) Beschäftigten die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen
- ▶ welche (behinderten) Arbeitnehmer von sich aus ein BEM beantragt haben
- ▶ ein Namensverzeichnis der BEM-berechtigten Mitarbeiter
- ▶ die Anschreiben des Arbeitgebers an die betroffenen Beschäftigten und ihre Antworten (BAG – 07.02.2012 – 1 ABR 46/10; LAG München – 24.11.2010 – TaBV).

# Um welche BEM-Daten geht es?

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

## Nicht-sensitive BEM-Daten

---

- ▶ Prozess- bzw. Ablaufdaten, Arbeitsschutzdaten,
- ▶ Maßnahmedaten: z. Bsp. stufenweise Wiedereingliederung oder Arbeitsversuche
- ▶ Leistungsdaten (aus Arbeitserprobung), Daten aus arbeitsplatzbezogenen Beurteilungen

## Sensitive BEM-Daten

---

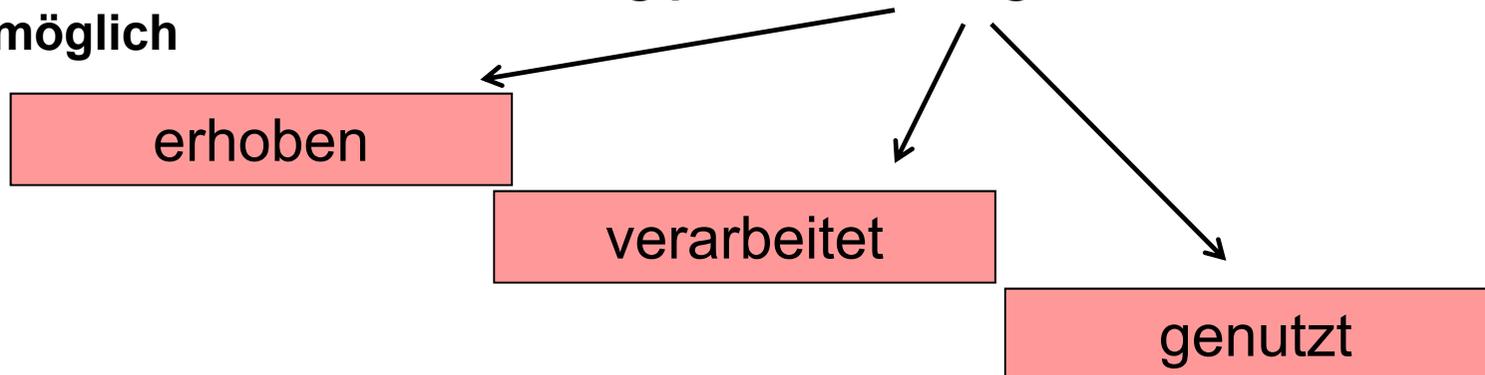
- ▶ Arbeitsunfähigkeitsdaten, Atteste zur Einschränkung der Leistungsfähigkeit und der Einsatzflexibilität
- ▶ Krankheitsursachen, Reha-Entlassungsberichte, ärztliche Diagnose- und Prognosedaten, Behinderung, behördliche Bescheide

# Voraussetzung der Akteure und Akteurinnen



## § 3a BDSG gilt der Grundsatz:

Das keine oder nur so wenig personenbezogene Daten wie möglich



werden sollen!



**§ 84 Abs. 2 Satz 3:** Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen

Eine ordnungsgemäße Belehrung umfasst

- ▶ eine genaue Information über den Zweck der Datenverwendung
- ▶ eine genaue Bezeichnung über Art, Umfang und Verwendungsweise der zu verarbeitenden Daten
- ▶ eine genaue Begründung, wieso die Daten für die Zweckerreichung unverzichtbar benötigt werden
- ▶ eine Aufklärung über die vorgesehene Datennutzung und –verwertung
- ▶ eine Aufklärung über die Art und Weise der Sicherung der Daten
- ▶ bei Daten gem. § 3 Abs. 9 BDSG eine ausdrückliche Benennung der sensitiven Daten
- ▶ einen Hinweis auf die Möglichkeit der Verweigerung oder des Widerrufs
- ▶ die Aufklärung über die Rechtsfolgen, wenn die Einwilligung erteilt wird bzw. wenn sie fehlt.

# Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

**Es ist neben der Zustimmung zum BEM eine schriftliche «Einwilligung» gemäß § 4 a Abs. 1 BDSG einzuholen, dass im Rahmen des BEM weitere Daten erhoben werden können.**

- ▶ Zustimmung in Schriftform
- ▶ Zustimmung muss sich auf die besonderen Arten von Daten (Gesundheitsdaten) beziehen (nach § 4a Abs. 1 S. 4; § 4a Abs. 3; § 3 Abs. 9 BDSG)
- ▶ Fehlt die Einwilligung, dann ist kein BEM-Klärungsverfahren möglich
- ▶ Die Einwilligung ist nur wirksam, wenn der AG vorher umfassend aufgeklärt hat.

# Aufbewahrung der Daten

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

- ▶ Trennung der BEM-Akte von Personalakte
- ▶ Schutz vor Zugriff
- ▶ Aktenführung: Fallmanager, Betriebsarzt
- ▶ Verpflichtungserklärung und Datengeheimnis
- ▶ Einsichtsrecht BEM-Akte
- ▶ Steuerung der Datenweitergabe intern und extern
- ▶ Schweigepflichtsentbindung bei medizinischen Daten
- ▶ Aufbewahrungsdauer und Löschfristen der BEM-Akte

# Beteiligung des Datenschutzbeauftragten

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

Dem Datenschutzbeauftragten ist hinsichtlich des »BEM-Datenschutzes«  
Gelegenheit

- ▶ zur Vorabkontrolle und
- ▶ zur Stellungnahme (§ 4d Abs. 5 und 6 BDSG) zu einer BEM-Datenschutzregelung zu geben;
- ▶ eventuell geäußerte Bedenken sind zu berücksichtigen.

# BEM Werkzeugkasten Online

GEMEINSAM FÜR EIN  
**GUTES LEBEN**



| Vorstand

[www.online-bem.de](http://www.online-bem.de)



## 8. Perspektiven – Anforderungen an die Akteure

# Anforderungen an die betrieblichen Akteure

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



| Vorstand

- das BEM muss flächendeckend in den Betrieben und Verwaltungen umgesetzt werden.
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement sollte in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- Fragen zum Datenschutz (BEM-Akte) sind besonders zu berücksichtigen.
- Die Zusammenarbeit mit externen Stellen, wie z.B. Integrationsamt, Agentur für Arbeit und Werksarzt ist sicherzustellen.
- Die überindividuellen Ergebnisse des BEM müssen im betrieblichen Arbeitsschutzausschuss diskutiert und mit der Gefährdungsbeurteilung verzahnt werden. Somit ist das BEM nicht nur ein individueller Einzelfall, sondern der Betrieb, die Organisation lernt hieraus. Dies ist ein wichtiger Baustein für nachhaltige Prävention im Betrieb
- Während des BEM-Prozesses sind krankheitsbedingte Kündigungen auszuschließen.



# Anforderungen an die Politik

## Arbeitnehmerrechte

- Individuellen BEM-Rechtsanspruch einführen.

## Mitbestimmungsrechte

- Zwingendes Mitbestimmungsrecht der betr. Interessenvertretung.

## Datenschutz

- Ein Verwertungsverbot der im Rahmen des BEM-Verfahrens erhobenen Daten außerhalb des BEM-Verfahrens.

## Ausbau des Arbeitsschutzes

- Erlass einer Anti-Stress-Verordnung hinsichtlich psychischer Belastungen in der Arbeitswelt.

## Sozialversicherung

- Die Krankenkasse sollten die Möglichkeit erhalten bei der Versäumnis der Durchführung eines BEM, das Krankengeld gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.





**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**

**„Fehlt es am Wind,  
so greife zum Ruder.“**

Deutsches Sprichwort, Autor unbekannt



**IG Metall, Ressort Arbeitsgestaltung u. Gesundheitsschutz**  
E-Mail: [nils.bolwig@igmetall.de](mailto:nils.bolwig@igmetall.de)