

Betriebliches
Eingliederungsmanagement als
Evaluierung der
Gefährdungsbeurteilung

Prof. Dr. Wolfhard Kohte
22.06.2009

Gliederung

- I. Neue Perspektiven – Chancen und Schwierigkeiten
- II. Die Schlüsselrolle der Gefährdungsbeurteilung
- III. BEM – Anforderungen und Möglichkeiten

Immer noch neue Perspektiven: Betriebsorientierung des Gemeinschaftsrechts - 1

- Grundlegende Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb: Aufgabe des Arbeitgebers
- Konsequenz: nicht nur Umsetzung von Vorschriften, sondern eigenständige Gefährdungsbeurteilung und Formulierung eines eigenen Arbeitsschutzprogramms

Immer noch neue Perspektiven: Betriebsorientierung des Gemeinschaftsrechts - 2

Wichtige Rolle der Beschäftigten

- Konsequenzen:
 - Bessere Information der Beschäftigten
 - Eigeninitiativen der Beschäftigten
 - Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen

Schwierigkeiten mit den neuen Perspektiven

- Sachverhalt LAG Köln AiB 2009, 385 – Teil 1: Arbeitnehmer (Jg. 1967) ist seit 2001 als Abfertiger am Flughafen beschäftigt.
- Fehlzeiten (Arbeitstage pro Jahr)
 - 2004 105 (Meniskusoperation)
 - 2005 46
 - 2006 48 (davon 18 wegen Arbeitsunfall)
 - 2007 21 (bis Mai)
- Nach Nichtteilnahme an einer arbeitsmedizinischen Untersuchung Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Schwierigkeiten mit den neuen Perspektiven

- LAG Köln AiB 2009, 385 – Teil 2:
- Im Flughafenbetrieb war es üblich, dass AN mit nachgewiesenem Wirbelsäulenleiden, die Lasten zu bewegen hatten, Tragehilfen erhielten (z.B. Tragegurte).
- Dies war dem Abfertiger nicht bekannt. Den Vorgesetzten war sein Wirbelsäulenleiden nicht bekannt.
- § 2 LastenhandhabungsVO: AG hat nach Gefährdungsbeurteilung geeignete Maßnahmen zur Vermeidung/Verringerung der Lastenhandhabung zu treffen.

Herbeiführung eines arbeitsschutzrechtskonformen Arbeitsplatzes als Präventionsprozess

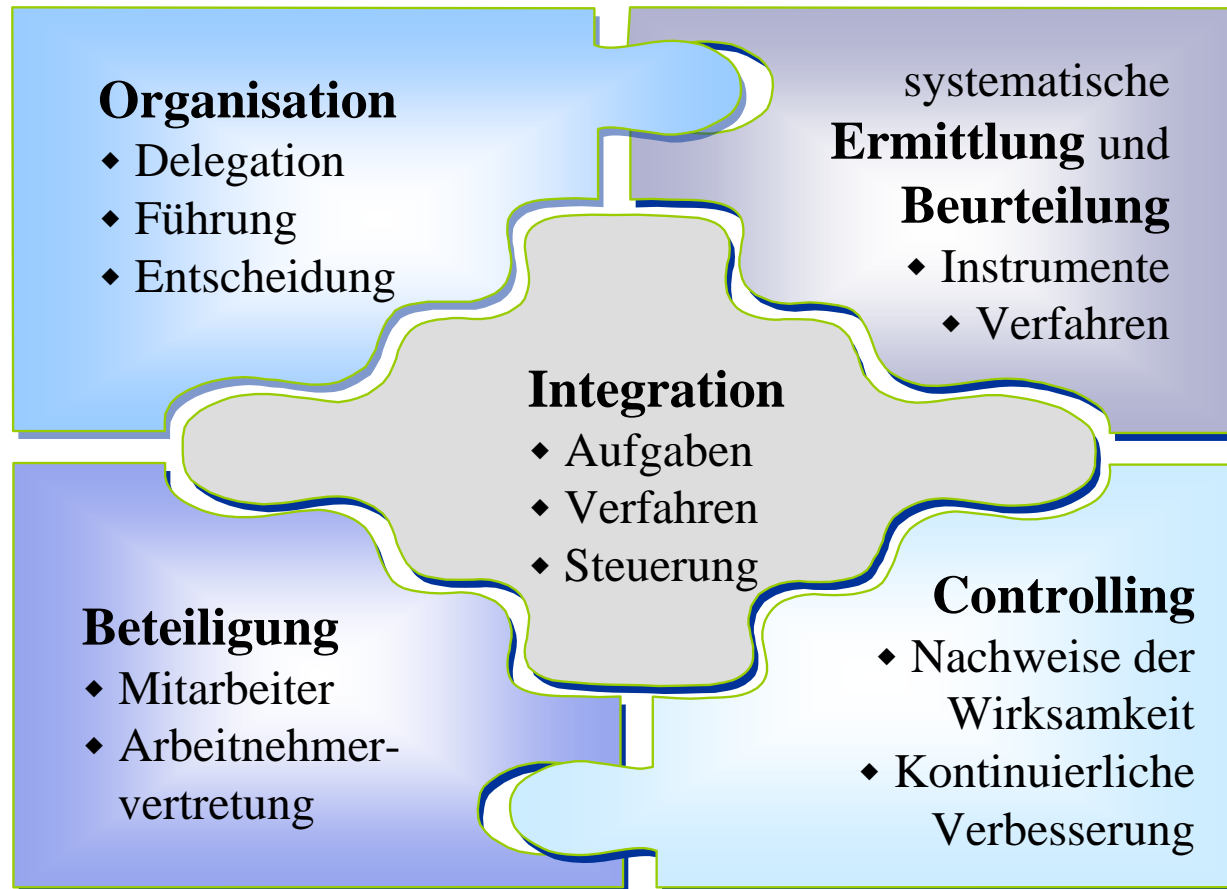
z. B. Manuelle Handhabung schwerer Lasten und Arbeitsschutzrecht

- 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 Tätigkeitswechsels?
 - Unterweisung?
 - Vgl. Sachverhalte BAG NZA 2001, 1020; DB 2008, 189;
 - LAG Köln 08.09.2008 – 5 Sa 618/09 – AiB 2009, 385

Gliederung

- I. Neue Perspektiven – Chancen und Schwierigkeiten
- II. Die Schlüsselrolle der Gefährdungsbeurteilung
- III. BEM – Anforderungen und Möglichkeiten

Grundpflichten des Arbeitgebers (§ 3 ArbSchG)



Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG

Bestandsaufnahme der
Gefahren
und Belastungen
→ „Betriebsorientierung“

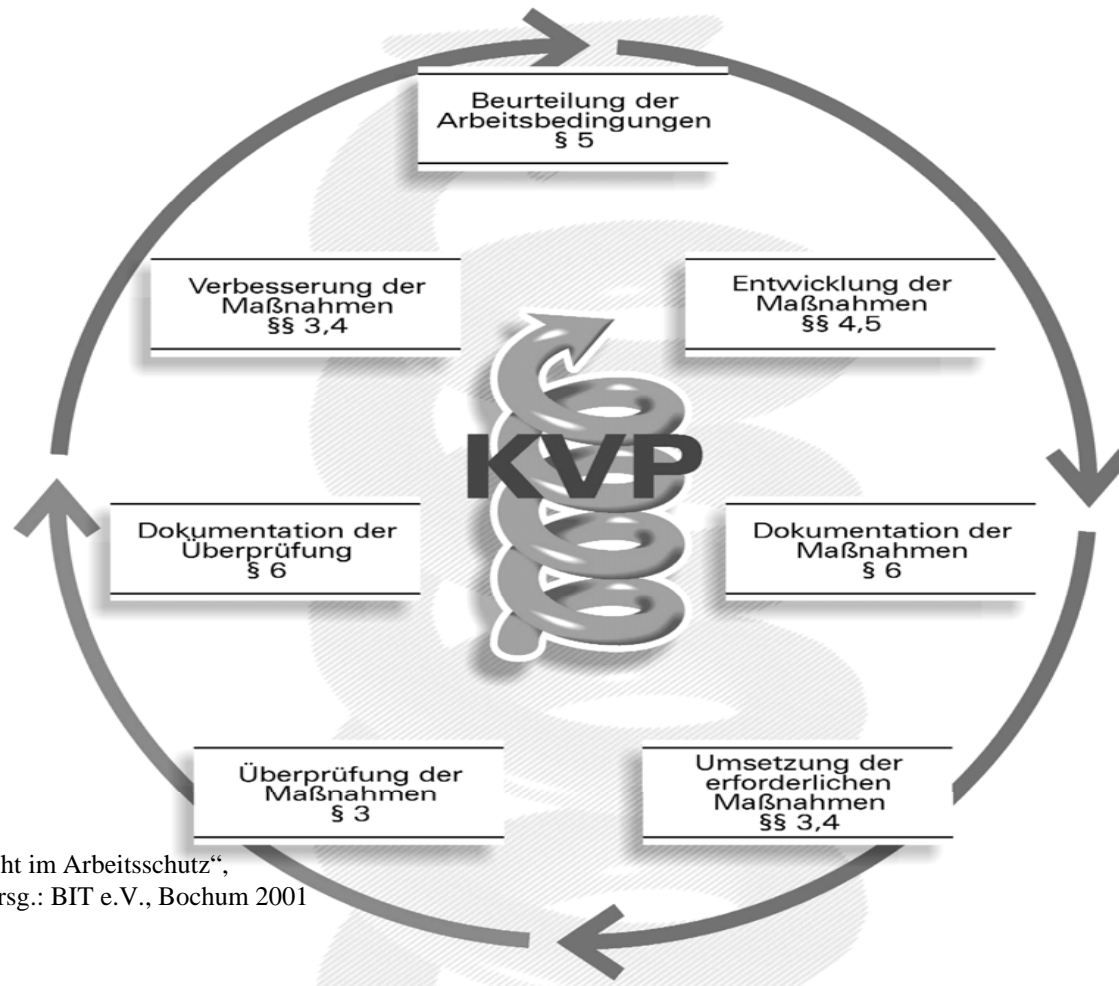
Basis für die Festlegung von
Gestaltungs-, Schutz- und
Optimierungsmaßnahmen
→ „Systematisierung AGS“

Funktionen der Gefährdungsbeurteilung

Transparenz

- „Status Quo“ der Arbeitsstätten,
Arbeitsmittel etc.
- Wirksamkeitskontrollen
- Belastung der einzelnen Beschäftigten

Gefährdungsbeurteilung und kontinuierlicher Entwicklungsprozess



Quelle: Faber, U.; Blume, A.: „Recht im Arbeitsschutz“,
Themenheft 7, Hrsg.: BIT e.V., Bochum 2001

Die Regelung der Gefährdungsbeurteilung als gemeinsame betriebliche Aufgabe (§ 87 I 7 BetrVG – BAG 8.6.2004 – 1 ABR 4/03)

Welche inhaltlichen
Schwerpunkte zu
setzen sind

Welche
Checklisten/Instrumente
einzusetzen sind

Welches Vorgehen,
z.B. Grob-/Feinanalyse
Gleichart. Bedingungen

§ 5 ArbSchG regelt insbes. nicht konkret

Organisation der Durchführung der
Analysen, (z.B. Verantwortung,
Beteiligung)

Wann Gef.-Beurteilung durchzuführen
und
ggf. zu wiederholen ist

Mitbestimmungspflichtige Regelungen

- Nach welchen **Methoden** werden die Gefährdungen ermittelt und beurteilt?
- Welche **Prioritäten** und Rangfolgen werden im Betrieb gesetzt? Gibt es vorrangige Schwerpunkte? Sollen **Grob- und/oder Feinanalysen** durchgeführt werden?
- Wie und **von wem** werden die notwendigen Informationen beschafft? Wie werden die **Vorgesetzten** in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen?
- Wie werden die Beschäftigten einbezogen? Finden systematische **Befragungen der Beschäftigten** statt? Wenn ja, nach welchen Listen bzw. **Fragebögen**?
- Wie soll bei neuen Arbeitsplätzen bzw. bei **Beschaffung neuer Arbeitsmittel** oder Änderungen der Arbeitsplätze verfahren werden?
- Wie wird die **Überprüfung der Wirksamkeit** (§ 3 Abs. 1 S. 2 ArbSchG) realisiert?

Gliederung

- I. Neue Perspektiven – Chancen und Schwierigkeiten
- II. Die Schlüsselrolle der Gefährdungsbeurteilung
- III. BEM – Anforderungen und Möglichkeiten

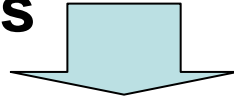
Wozu betriebliches Eingliederungsmanagement – Begründung des BAG -

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

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

Freiwilligkeit des BEM

Für die Beschäftigten besteht keine Rechtspflicht zur Teilnahme an diesem Verfahren, das nur unter Zustimmung und Beteiligung der Betroffenen durchgeführt werden kann.

Wenn diese die Zustimmung verweigern, dürfen ihnen deswegen keine Rechtsnachteile entstehen; nur so kann die Freiwilligkeit des Verfahrens gesichert werden.

Andererseits ist es Aufgabe der inner- und außerbetrieblichen Information, in geeigneten Fällen die Beschäftigten für die Teilnahme an diesem Verfahren zu motivieren.

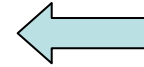
BEM als Verfahrenspflicht

Rechtlich regulierter, kooperativer
Suchprozeß

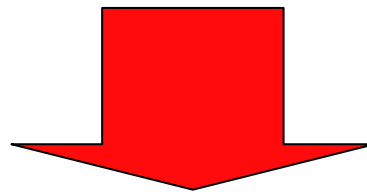
Analyse der Ursachen
der langandauernden
Arbeitsunfähigkeit der
betroffenen Person



Analyse der
Möglichkeiten zur
Überwindung der
Arbeitsunfähigkeit



Eruieren möglicher
Leistungen und Hilfen
aus den sozialen
Sicherungssystemen

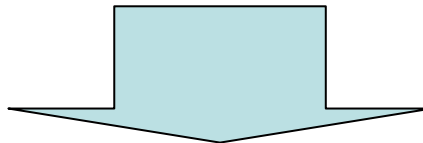


Ziel:

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

Wesentliche Verfahrensregeln des BEM nach § 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“ (Gagel)

Der „Runde Tisch“ des BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX: Mobilisierung internen und externen Sachverständigen

Gesetzliche „Mindestbesetzung“:

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

Weitere (optionale) Akteure:

- Betriebsarzt
- Sicherheitsfachkraft
- Suchtberater/in
- ...
- Gemeinsamen Servicestellen / Rehabilitationsträger
- Integrationsämter
- Ärzte, Therapeuten

Organisation der „Runden Tisches“ 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/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

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 Betriebs- und Personalräte im Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Unterstützung durch Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger

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. Hygiene – Feinstaub –, bauliche Substanz – Schimmelpilz etc. –, Lärmminderungsgebot)
 - 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

Mögliche Konsequenzen eines BEM: Herbeiführung arbeitschutzrechtskonformer Arbeitsplätze

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

z.B. Menschengerechte Organisation der Arbeitszeit

z.B. Abbau psychischer Belastungen

**vgl. Sachverhalte BAG NZA 2001, 1020;
DB 2008, 189**

Mögliche Konsequenzen eines BEM für Gefährdungsbeurteilung

- Korrektur der Gefährdungsbeurteilung aufgrund konkreter Erfahrungen und sachkundiger Verallgemeinerung
- BEM daher eine mögliche Modalität der Überprüfung der Wirksamkeit nach § 3 Abs. 1 S. 2 ArbSchG

Stufenweise Wiedereingliederung als ressourcenorientierte Maßnahme

- Zeitweilige betriebliche Eingliederung ohne unmittelbare Arbeitspflicht mit Krankengeld
- Ärztliches Gutachten in Kooperation der Beteiligten (§ 28 SGB IX)
- Pflicht des Arbeitgebers zur Zustimmung (BAG NZA 2007, 91) zumindest bei Schwerbehinderten
- Regelung in der Integrationsvereinbarung möglich

BEM – Chancen und Risiken

Chancen:

- Präzise auf die Einzelperson fokussierte Prävention
- Ermittlung der Schwachstellen der bisherigen Arbeitsschutzpraxis und -organisation
- 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**