

BEM – nachhaltig und transparent

Von Eberhard Kiesche

GESUNDHEIT Das Betriebliche Eingliederungsmanagement soll die Beschäftigten schützen und den Arbeitsplatz erhalten. Der Betriebsrat sollte das in einer Betriebsvereinbarung regeln.

DARUM GEHT ES

1. Für ein BEM sollte eine Verfahrensordnung in einer Betriebsvereinbarung verabredet werden.
2. Betriebsräte haben bei Detailfragen der BEM-Verfahrensordnung ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1, 6 und 7 BetrVG.
3. Das Bundesarbeitsgericht hat festgelegt, welche Standards ein ordnungsgemäßes BEM erfüllen muss.

Der Anspruch des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist klar: Beschäftigte mit einer Langzeiterkrankung sollen vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geschützt werden. Dazu braucht es eine Betriebsvereinbarung. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht zwar davon aus, dass der Gesetzgeber in 2004 den Arbeitgebern einen denkbar weiten Spielraum lassen wollte, die Ziele des BEM gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX betrieblich zu erreichen. Eine Verfahrensordnung zum BEM¹ sei danach nicht zwingend vorgeschrieben. Eine BEM-Verfahrensordnung ist aber auch für Arbeitgeber erforderlich, weil sie dabei hilft, die Mindeststandards umzusetzen, die das BAG seit 2007 aufgestellt hat.

Initiativ werden

Betriebsräte können gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 und 7 BetrVG eine BEM-Verfahrensordnung initiieren und notfalls vor die Einigungsstelle bringen.² Die Betriebsparteien sollten von vornherein die gestalterischen Möglichkeiten einer BEM-Betriebsvereinbarung nicht unterschätzen, denn sie kann wichtige Funktionen erfüllen, um die Rechtspflicht nach § 84 Abs. 2 SGB IX praxis- und normgerecht im Betrieb umzusetzen. Die Rechte der Betroffenen (u. a. Initiativrecht, Nachteils- und Beweisverwertungsverbot, Kündigungsschutz, Recht auf informationelle Selbstbestimmung) lassen sich nur in einer umfassenden und konkreten Betriebsvereinbarung sichern. Nur eine den Anforderungen des BAG an ein ordnungsgemäßes BEM³ entsprechende Betriebsvereinbarung sichert auf Dauer das nötige Vertrauen in das BEM im Unternehmen bei allen Beschäftigten, die eventuell Erfahrungen mit formalisierten Krankenrückkehrgesprächen machen mussten und deshalb dem BEM gegenüber grundsätzlich misstrauisch sind. Ein BEM ist dann nachhaltig, wenn ein vertrauensvolles Betriebsklima herrscht, Krankenrückkehrgespräche abgeschafft sind, BEM als Arbeitsschutz gelebt wird, und ein kooperativer Führungsstil die Umsetzung des BEM unterstützt.

Transparenz des Verfahrens

Die BEM-Betriebsvereinbarung muss deshalb die Transparenz des Verfahrens, eine kontinuierliche Verbesserung im BEM, die Einbeziehung der Führungskräfte und einen

verantwortungsvollen Umgang mit den erforderlichen Beschäftigtendaten gewährleisten. Im betrieblichen Alltag ist eine Integrations-, Dienst- oder Betriebsvereinbarung in das eingeführte BEM hilfreich, damit Vertrauen entstehen kann.⁴ Rechtlich wirkt jedoch eine Integrationsvereinbarung nicht normativ auf das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten ein. Das heißt, aus einer Integrationsvereinbarung lassen sich keine Rechte der Beschäftigten ableiten.⁵ Im Klartext bedeutet das: Beschäftigte können aus ihr keine Ansprüche auf ein bestimmtes Tun oder Unterlassen des Arbeitgebers ableiten. Insofern sollte für das BEM stets eine Betriebsvereinbarung als Kollektivnorm gewählt werden. Mit einer umfassenden und konkreten Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien das BEM vollständiger, detaillierter und besser innerbetrieblich umsetzen, wenn gewisse Mindeststandards bei der Formulierung der Betriebsvereinbarung eingehalten werden.

Was drinstehen muss

Die Betriebsvereinbarung muss im Hinblick auf die Mindeststandards des BAG in punkto Struktur, Verfahren und Ergebnis eine bestimmte Qualität haben. Sie muss erforderliche Strukturen und Prozesse im BEM konkret darstellen, damit das BEM transparent ist. Ein gutes Ergebnis wird dann erzielt, wenn die Betriebsvereinbarung konkrete Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und der Personalentwicklung vorsieht, damit die vom Gesetzgeber vorgegebenen Ziele der Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und der Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit erreicht werden können und so der angestammte oder ein anderer Arbeitsplatz erhalten bleibt.

Die Betriebsvereinbarung muss zudem Ablauf-, Entscheidungs- und Kooperationsstrukturen innerhalb und außerhalb des Unternehmens regeln, das heißt, sie sollte dem BEM eine klare Struktur geben. Diese bezieht sich etwa auf Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten, Abläufe, Beteiligungsrechte und Entscheidungen. Weiter muss die Betriebsvereinbarung regeln, dass die jeweiligen Fälle professionell gemanagt werden und dass die Prozesse überprüfbar sind. Alle Schritte im BEM wie Kontaktaufnahme, systematische Situationsanalyse, Interventions- und Maßnahmenplanung, Koordination und Durchführung von Maßnahmen, Abschluss des BEM und Bewertung der erzielten Ergebnisse müssen eindeutig beschrieben werden.

Der reine Text einer BEM-Betriebsvereinbarung kann allein diese Voraussetzungen nicht schaffen. Die BEM-Vereinbarung setzt sich deshalb insgesamt aus dem Text der Vereinbarung und den erforderlichen Anlagen zusammen. In Anlagen zur Vereinbarung müssen zumindest das psychologisch wichtige Anschreiben an die Beschäftigten, die Rückantwort, die datenschutzrechtliche Einverständniserklärung, die Datenblätter, die Datenschutzverpflichtung der BEM-Akteure, die Geschäftsordnung des BEM-Teams, die Leitfäden für die BEM-Gespräche, das Qualifizierungskonzept und eine datenschutzrechtlich abgesicherte Wirksamkeitskontrolle (Konzept) vereinbart werden.

GUT ZU WISSEN

Eckpunkte einer BEM-Betriebsvereinbarung

- Feststellung der Arbeitsunfähigkeit von länger als sechs Wochen, Einleitung des BEM durch das BEM-Team und Kontaktaufnahme mit dem betroffenen Beschäftigten
- Modalitäten zur Beteiligung, Belehrung und Einholung der Zustimmung der betroffenen Person, Konkretisierung des Daten- und Persönlichkeitsschutzes (z. B. Löschfristen, Datenblätter, Aktenführung)
- Dokumentation BEM-Zustimmung oder Ablehnung, datenschutzrechtliche Einverständniserklärung, Datenschutzverpflichtungserklärung
- Anschreiben an die BEM-Berechtigten und Rückantwort, Ansprechpartner BEM-Team
- Teilnehmende an BEM-Gesprächen und BEM-Ablauf, etwa Analyse des Teilhaber risikos und Erörterung von Lösungs möglichkeiten (Maßnahmenplan)
- Sicherung des Eingliederungserfolgs, Wirksamkeitskontrolle (BEM-Evaluationskonzept)
- Zusammensetzung und Aufgaben des BEM-Teams einschließlich Ressourcen, Geschäftsordnung und Entscheidungsfindung
- Schutzvorschriften (z. B. Kündigungsschutz)

- Einsatz und Organisation von Hilfen und Beratungsleistungen externer Stellen, Ämter und Personen
- Verknüpfung des BEM mit Gefährdungsbeurteilung,¹ Arbeitsplatzbegehung und der Unterweisung im Arbeitsschutz und
- Abschluss des BEM und Information der Belegschaft (Transparenz durch interne Öffentlichkeitsarbeit)

Die Betriebsvereinbarung muss sich klar von Krankenrückkehrgesprächen im Rahmen eines Fehlzeitenmanagements abgrenzen, sowohl im Text als auch in den Anlagen. In der Praxis wird oftmals ein standardisierter Leitfaden für ein BEM-Gespräch als Anlage vereinbart, der in Wirklichkeit ein Protokollbogen für ein Krankenrückkehrgespräch ist. Hier ist die Wachsamkeit der Betriebsräte besonders gefordert und die Mitbestimmung nach § 94 BetrVG zu nutzen.⁶

BETRIEBSVEREINBARUNG

Wichtig beim BEM, denn:

- Sie sichert den Beschäftigtendatenschutz im BEM und schafft damit Rechtssicherheit und Vertrauen in der Belegschaft.
- Sie regelt systematisch die Aufgaben, Rollen und das Zusammenwirken aller internen und externen beteiligten Personen, Ämter und Stellen (interne und externe Vernetzung).
- Sie beschreibt die BEM-Schnittstelle zur betrieblichen Umsetzung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes.
- Sie regelt den Ablauf des BEM in den einzelnen Prozessschritten: Einleitung des BEM, Erstgespräch, Klärungs-, Maßnahmen- und Abschlussgespräch.
- Die Betriebsvereinbarung schafft Grundlagen für die Selbstbestimmung und Teilhabe der berechtigten Beschäftigten im BEM-Prozess und
- sie klärt transparent alle notwendigen BEM-Strukturen (Rollen, Akteure, Verantwortlichkeiten).

Betriebsrat muss mitbestimmen

2012 hat das BAG bestätigt, dass der Betriebsrat die Einführung und Anwendung des BEM grundsätzlich konkret in Einzelregelungen mitbestimmen kann und hierbei ein Initiativrecht hat.⁷ Er kann kollektive beziehungsweise generalisierte BEM-Regelungen zum Schutz der berechtigten Beschäftigten durchsetzen.⁸ Er kann eine kollektive Verfahrensordnung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmen, wenn in ihr Strukturen, standardisierte Abläufe und systematische Verfahren des BEM festgelegt werden. Die systematische Beteiligung der BEM-Betroffenen etwa bei der Situationsanalyse und der Maßnahmenplanung im BEM-Einzelfallmanagement ist ebenfalls dem Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb zuzuordnen.

Auch bei der Verarbeitung und Nutzung von Gesundheitsdaten mittels IT-Systemen ergibt sich gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, das heißt, die Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten der Beschäftigten für die Einleitung des BEM in einem Personalinformationssystem ist mitbestimmungspflichtig. Endgültig ist in 2012 der Streit um das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG vom BAG geklärt worden. § 84 Abs. 2 SGB IX ist eine Vorschrift des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und kann vom Betriebsrat bei der betrieblichen Umsetzung durch den Arbeitgeber mitbestimmt werden, weil es dabei Gestaltungsspielräume gibt.⁹ Das BEM ist ein Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und dient mittelbar dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Kern des ordnungsgemäßen BEM bilden die individuelle Anpassung und Änderungen am Arbeitsplatz beziehungsweise die Weiterbeschäftigung an alternativen aber gleichwertigen Arbeitsplätzen. Das BAG betont, dass das BEM kein Kündigungsvorbereitungsverfahren ist, sondern ein rechtlich regulierter Suchprozess zum Erhalt des Arbeitsplatzes.

Zuständig für die Einführung des BEM ist regelmäßig der örtliche Betriebsrat, der die Einführung des BEM aber mittels Beschluss auf den Konzern- oder Gesamtbetriebsrat

nach §§ 50, 58 BetrVG übertragen kann. Die Beurteilung der Arbeitsplätze und deren Gefährdungspotenziale sowie die Eingliederungsmaßnahmen sind eindeutig betriebsbezogen.¹⁰ Mit dem BEM ohne eine transparente und konkrete Verfahrensordnung einschließlich Schutzbestimmungen für die Beschäftigten zu beginnen, ist nur in Ausnahmefällen sinnvoll. Das BEM ist ein rechtlich regulierter Suchprozess, der kooperativ und organisiert unter Einbeziehung des internen und externen Sachverständs und Teilhabe des berechtigten Beschäftigten fair und vertrauensvoll zu führen ist.¹¹ Mit dem Suchprozess, bei dem der Betriebsrat mitzuwirken hat, soll der Anpassungs- und Änderungsbedarf der betroffenen Arbeitsplätze ermittelt und realisiert werden. Hierfür kann und muss die Betriebsvereinbarung die wesentlichen rechtlichen Voraussetzungen schaffen, damit neben der Gestaltung des ordnungsgemäßen BEM auch die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der personenbezogenen Daten der betroffenen Beschäftigten rechtlich zulässig durchgeführt werden kann. Dabei sind die im Kasten auf Seite 57 aufgeführten Eckpunkte einer BEM-Betriebsvereinbarung zu klären.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist nach dem BAG für jede einzelne Regelungsfrage der Betriebsvereinbarung zu prüfen.¹² BEM-Verfahrensordnungen sollten – auch über das gesetzlich Erforderliche – so ausgestaltet werden, dass eine Betriebsvereinbarung dazu nachhaltige Lösungen für beide Partner, den Beschäftigten und das Unternehmen, findet.

Zum Schluss: Evaluation ist wichtig

Ziele einer BEM-Vereinbarung im Interesse aller Beteiligten sind Nachhaltigkeit, Transparenz, Vernetzung, gute Ergebnisqualität im Sinne des § 84 SGB IX und dadurch größtmögliche Akzeptanz in der Belegschaft. Hierfür gibt es für Betriebsräte inzwischen nützliche Rechtsprechung, wichtige Kommentierungen, gute Praxisbeispiele und viele interessante Handlungshilfen, die auch zur Überprüfung der Güte der eigenen BEM-Betriebsvereinbarung im Sinne einer Evaluation des BEM genutzt werden können und sollten.



Dr. Eberhard Kiesche, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB), Bremen.
Eberhard.kiesche@t-online.de

[1] Vgl. § 83 Abs. 2a Nr. SGB IX und Gagel, Betriebliches Eingliederungsmanagement – Rechtspflicht und Chance, NZA 2004, 1359.

[2] Dau/Düwell/Joussen-Düwell, SGB IX, 4. Auflage 2014, § 84 RdNr. 74f.

[3] Kiesche, Rechtliche Anforderungen an ein ordnungsgemäßes betriebliches Eingliederungsmanagement, BPUV 2013, 410; Feldes, Ordnungsgemäßes Eingliederungsmanagement, AiB 2011, 501; Stück, Anforderungen und Ausgestaltung. BEM „reloaded“, AuA 2013, 210, 212.

[4] Niehaus/Magin/Marfels/Vater/Werkstätten, Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, Bonn 2008; Vater/Niehaus, IGA-Report 24 Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – eine Bestandsaufnahme, 2013, 13 ff.

[5] Dau/Düwell/Joussen-Düwell, a.a.O., § 83 RdNr. 8.

- [1] Sasse, Burn-out als arbeitsrechtliches Problem, in: BB 2013, 1717, 1718.
- [6] Zur Abgrenzung siehe Kiesche, BEM und Krankenrückkehrgespräche. Thesen zum betrieblichen Fehlzeitenmanagement, AiB 2013, 520.
- [7] Siehe BAG v. 13.3.2012 – 1 ABR 78/10 und Kiesche, Mitbestimmung beim BEM, AiB 2013, 64; LAG Nürnberg v. 16.1.2013 – 6 BV 32/11, RDV 2013, 203.
- [8] Kohte, Das betriebliche Eingliederungsmanagement – Ein doppelter Suchprozess, WSI-Mitteilungen, 374, 375.
- [9] Fitting, BetrVG, 26.Auflage, § 87 RdNr. 310a.
- [10] Stück, a.a.O.; LAG Hamm v.18.12.2009 – 13 TaBV 52/09 und LAG Düsseldorf v. 29.9.2009 – 17 TaBV 107/09.
- [11] Stück, a.a.O., 211; Kohte, u.a. Betriebliches Eingliederungsmanagement und Bestandsschutz, DB 2008, 582, 583; ders. Das betriebliche Eingliederungsmanagement – Ein doppelter Suchprozess, in: WSI-Mitteilungen, 374, 375.
- [12] BAG v. 13.3.2012 – 1 ABR 78/10, DB 2013, 1001; siehe auch Dau/Düwell /Joussen-Düwell, § 84 RdNr. 69.