

Gut geregelt

Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement der WfaA

Der Betriebsrat der Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH in Düsseldorf sah im Herbst 2007 nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum betrieblichen Eingliederungsmanagement die Notwendigkeit, die Umsetzung des § 84 Abs. 2 SGB IX zeitnah in Angriff zu nehmen. Vorgehen und Umsetzung wurden in einer Betriebsratsklausur diskutiert. Das Ergebnis: Eine Betriebsvereinbarung, die perfekt an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst ist.

Geschäftsführer und Betriebsrat der Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH in Düsseldorf (WfaA) hatten sich darauf verständigt, dass die Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung zur Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (kurz: BEM) in einer Betriebsratsklausur erarbeitet werden sollten. Dabei wurde der Betriebsrat von einem externen Moderator unterstützt.

Betriebsratsklausur

Ziel der Klausur war es, anhand einer Mustervereinbarung die Anpassung von Regelungen an den Bedarf der Werkstatt vorzunehmen und Vorgehen sowie Struktur des betrieblichen Eingliederungsmanagements festzulegen. Dabei war unstrittig, dass dem Betriebsrat bei seiner Einführung ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr.1 und 7 BetrVG zukommt.

Im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sollte das Thema zukunftsorientiert im Interesse der Werkstatt und aller Beschäftigten bearbeitet werden. An der Betriebsratsklausur nahm daher auch die Schwerbehindertenvertretung teil.

Von der Checkliste zur Unterschrift

Zur Vorbereitung der Klausur legte der externe Berater eine Checkliste mit wesentlichen Eckpunkten zur Einführung und Anwendung des betrieblichen Eingliederungsmanagements vor. So entstand eine erste Version der Betriebsvereinbarung.

In der Klausur diskutierten die Teilnehmer sodann anhand der einzelnen Bestimmungen detailliert das konkrete Vorgehen und die zu installierenden BEM-Strukturen. Insbesondere wurde das Informationsschreiben an die betroffenen Beschäftigten so formuliert, dass bereits durch die Ansprache eine Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit geschaffen werden kann.

Diese zweite Version der Betriebsvereinbarung wurde anschließend mit der Geschäftsführung sowie den Abteilungsleitern der Werkstatt kontrovers und engagiert diskutiert. Die endgültige Betriebsvereinbarung wurde im Frühjahr 2008 unterschrieben.

Wichtige Inhalte der Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung hat einige relevante Eckpunkte:

- ▶ In § 2 der Vereinbarung wird betont, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement für alle Beschäftigten gilt. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG vom 12.07.2007, dbr 7/2008, Seite 42).
- ▶ Bei der Zusammensetzung des Integrationsteams war es völlig unstrittig, dass die Schwerbehindertenvertretung zum BEM-Kernteam gehört. Dies ist unter fachlichen Gesichtspunkten nur zu begrüßen.
- ▶ Die (externe) Betriebsärztin wird, wie gesetzlich vorgeschrieben, bei Bedarf hinzugezogen (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 2 der Vereinbarung).
- ▶ In § 6 Nr. 2 der Vereinbarung ist ein Initiativrecht des Betroffenen festgeschrieben, über dessen Einleitung in Absprache mit dem Integrationsteam entschieden wird.
- ▶ § 6 Nr. 3 und 4 regeln das Informationsschreiben an die Betroffenen.
- ▶ Erst- und Klärungsgespräche sind in § 7 und § 8 der BV geregelt.
- ▶ Zweifellos gehören die §§ 11 und 12 zu den wichtigsten Bestimmungen: In § 11 geht es um den Kündigungsschutz und das Nachteilsverbot während des BEM-Verfahrens, während in § 12 die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) umgesetzt werden. Eine Aufhebung der Zweckbindung der BEM-Daten ist in der wfaa nicht möglich. Ein Datenblatt wird einvernehmlich erstellt. Vereinbart ist eine Lösungsfrist von drei Jahren.

Ausblick

Projekterfahrungen zeigen, dass Betriebe mit einer detaillierten Betriebsvereinbarung zu BEM bessere Resultate in der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben erzielen als Betriebe ohne eine dementsprechende Vereinbarung.

Bei der wfaa muss die Praxis zeigen, an welchen Stellen eine Fortentwicklung der Regelungen notwendig wird und wie die Beschäftigten die Betriebsvereinbarung annehmen.

- (EK)

Dokumentiert:

Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement der WfaA

§ 1 Präambel

Die Betriebsparteien verständigen sich darüber, wie in der ... ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) unter der Maßgabe des § 84 Abs. 2 SGB IX durchgeführt wird.

Grundlage für ein erfolgreiches BEM ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb der ... und mit externen Stellen. Dazu zählen auch die außerbetrieblichen Servicestellen und Träger wie Kranken-, Renten- und Unfallversicherungen sowie die Bundesagentur für Arbeit (§ 22 SGB IX), das Integrationsamt, berufliche Rehabilitationen, Reha-Kliniken und Einrichtungen der Integrationsfachdienste.

§ 2 Ziele

1. Ziel des BEM im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX ist:

- ▶ chronische Krankheiten und Behinderungen, die am Arbeitsplatz entstehen können, zu vermeiden,
- ▶ Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- ▶ die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern und
- ▶ den Arbeitsplatz von Krankheit oder Behinderung betroffener Arbeitnehmer/innen zu erhalten.

2. Beschäftigungssicherung ist das übergeordnete Ziel der Maßnahmenentwicklung. Dazu zählen z.B. Maßnahmen

- ▶ des Arbeits- und Gesundheitsschutzes,
- ▶ der gesundheitsverträglichen Gestaltung der Arbeit,
- ▶ der Gesundheitsförderung,
- ▶ einer betriebsnahen Rehabilitation und der
- ▶ beruflichen Fortbildung.

3. BEM betrifft alle Beschäftigten, einschließlich der Werkstattbeschäftigten und nicht nur schwerbehinderte, gleichgestellte oder von Behinderung bedrohte Beschäftigte.

§ 3 Begriffsbestimmungen

1. BEM umfasst bedarfsorientiert Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation.

2. Prävention erfasst insbesondere die Aufdeckung von Fehlbeanspruchungen und Leistungsveränderungen sowie die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und arbeitsbedingten Erkrankungen.

3. Gesundheitsförderung umfasst insbesondere die Verhaltens- und Verhältnisprävention, den Abbau von Belastungen am Arbeitsplatz sowie die Stärkung der Selbstbestimmung durch die Förderung eines Gesundheitsbewusstseins.

4. Rehabilitation erfasst den Prozess der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, die Förderung der arbeitsrelevanten Fähigkeiten und die Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsbereichen.

5. Eingliederung ist der optimale Einsatz der Beschäftigten gemäß ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten.

§ 4 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Bereiche und Beschäftigte der ...

§ 5 Integrationsteam

1. Zur Verwirklichung des BEM wird ein innerbetriebliches Integrationsteam gebildet. Das Integrationsteam setzt sich wie folgt zusammen (ständige Besetzung) aus:
 - ▶ einem Vertreter des Arbeitgebers
 - ▶ einem Mitglied des Betriebsrates und
 - ▶ der Schwerbehindertenvertretung
2. Das Integrationsteam entscheidet im Einzelfall mit Zustimmung des betroffenen Beschäftigten, ob und ggf. welche weiteren Teilnehmer im erweiterten Integrationsteam mitwirken. Das innerbetriebliche Integrationsteam kann nach erfolgter Einwilligung im Bedarfsfall z. B. hinzuziehen:
 - ▶ Betriebsärztin/Betriebsarzt
 - ▶ Vertreter des Integrationsamtes bzw. der Integrationsfachdienste,
 - ▶ sachverständige Vertreter der gemeinsamen Servicestellen gemäß §§ 22 ff. SGB IX und
 - ▶ Fachkraft für Arbeitssicherheit und
 - ▶ direkte Vorgesetzte.
3. Aufgabe des Integrationsteams ist es, alle Informationen zum BEM zu erörtern, zu verarbeiten und zu bewerten.
4. Das Integrationsteam schlägt dem Arbeitgeber allgemeine und/oder individuelle Maßnahmen des BEM vor. Es begleitet die internen und externen Prozesse im Rahmen des BEM und die Durchführung der Maßnahmen einschließlich Qualitätssicherung.
5. Ferner ist es eine Aufgabe des Integrationsteams, in Zusammenarbeit mit externen Sozialleistungsträgern sowie sonstigen außerbetrieblichen Stellen und Diensten, im Einzelfall einen Katalog für präventive Maßnahmen sowie ein Konzept zur betriebsnahen Rehabilitation, einschließlich Regelungen zur stufenweise Wiedereingliederung zu entwickeln.
6. Das BEM endet grundsätzlich mit dem Abschluss der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Im Einzelfall kann das Integrationsteam einen abweichenden Zeitpunkt vorschlagen. Das Integrationsteam stellt die Beendigung des BEM-Verfahrens einvernehmlich mit dem Betroffenen fest. Abschließend obliegen dem Integrationsteam die Dokumentation des individuellen BEM-Verfahrens und die Prüfung einschließlich der Ergebnissicherung und Ergebniskontrolle von Verbesserungsvorschlägen.

§ 6 Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

1. Das Personalreferat der Abteilung ... wertet im Rahmen der elektronischen Zeiterfassung jeweils zum festgelegten Stichtag routinemäßig die Summe der krankheitsbedingten Fehlzeiten aus. Ergibt sich hiernach, dass Beschäftigte innerhalb eines zusammenhängenden 12-Monatszeitraumes insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren, ist das Verfahren zum BEM einzuleiten.
2. Beschäftigte, die voraussichtlich Anspruch auf das BEM haben werden, können sich jederzeit auch außerhalb des formalen Verfahrens an das Integrationsteam wenden und Maßnahmen des BEM beantragen. Über die Einleitung eines Einzelfallmanagements wird in Absprache mit dem Integrationsteam entschieden.
3. Dazu erhält der betroffene Beschäftigte vom Integrationsteam ein Informationsschreiben zur Teilnahme am BEM. Der Beschäftigte kann sich auch während der Arbeitszeit telefonisch oder persönlich an einen der im Informationsschreiben benannten Gesprächspartner wenden.
4. In der schriftlichen Unterrichtung (...) ist der betroffene Beschäftigte auf die Ziele des BEM hinzuweisen. Weiterhin wird der Beschäftigte darauf hingewiesen, dass die Einleitung und Durchführung des BEM-Verfahrens seiner Zustimmung bedarf und es sich beim BEM um ein zusätzliches Rehabilitationsprogramm handelt. Er ist nicht verpflichtet, dieses Angebot anzunehmen. Trotz Schweigens kann der Beschäftigte jederzeit noch am BEM teilnehmen und sich an das Integrationsteam wenden.
5. Liegt beim Integrationsteam vom Beschäftigten zwei Wochen nach dem Anschreiben noch

keine Antwort (...) vor, erhält der Beschäftigte vom Personalreferat ein Erinnerungsschreiben (...). Gibt es nach weiteren drei Wochen keine Rückmeldung vom Betroffenen, wird dieses in der Personalakte vermerkt.

§ 7 Erstgespräch

1. Das Erstgespräch dient dem betroffenen Beschäftigten zur Entscheidungsfindung.
2. Im Erstgespräch ist der Beschäftigte durch ein Mitglied des Integrationsteams zu beraten. Er hat das Recht, eine Person seines Vertrauens für das Erstgespräch zu wählen. Im Erstgespräch sind mögliche betriebliche bzw. arbeitsbedingte Ursachen für die Erkrankung zu erkunden.
3. Wenn der betroffene Beschäftigte im Erstgespräch seine Zustimmung zur Einleitung des BEM erteilt, wird er um eine schriftliche Einwilligung zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner personenbezogenen Daten im Rahmen des BEM gebeten (...).
4. Erteilt der/die betroffene Arbeitnehmer/in seine schriftliche Zustimmung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, vereinbart das Integrationsteam ein Treffen zwischen dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in und dem innerbetrieblichen Integrationsteam bzw. dem Fallmanager.
5. Der Beschäftigte hat jederzeit das Recht, eine Person seines Vertrauens zu Gesprächen im Rahmen des BEM hinzuziehen.

§ 8 Klärungsgespräch und Hinzuziehung externer Sachverständiger

1. Im Klärungsgespräch ist durch das Integrationsteam mit dem betroffenen Beschäftigten zu beraten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.
2. Hierbei sind insbesondere die arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und betrieblichen Ursachen sowie mögliche Lösungen und Maßnahmen zu klären.
3. Das innerbetriebliche Integrationsteam zieht im Einvernehmen mit dem/der betroffenen Arbeitnehmer/-in nach dem Klärungsgespräch für den Fall, dass Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwer behinderten Beschäftigten das Integrationsamt sowie den Betriebsarzt oder den behandelnden Arzt hinzu.

§ 9 Maßnahmen- bzw. Eingliederungsplan

1. Durch das Integrationsteam ist unter Beteiligung des betroffenen Beschäftigten sowie ggf. unter Beteiligung der o.a. Stellen ein individueller Maßnahmenplan festzulegen und dem Arbeitgeber vorzuschlagen.
2. Als Maßnahmen können z.B. in Anwendung kommen:
 - ▶ Arbeitsplatz- und Ablaufanalysen,
 - ▶ Umgestaltung des Arbeitsplatzes,
 - ▶ Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten,
 - ▶ Maßnahmen der Gesundheitsförderung,
 - ▶ Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Fortbildung sowie
 - ▶ Maßnahmen der betriebsnahen Rehabilitation einschließlich Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung während bestehender Arbeitsunfähigkeit.
3. Die Umsetzung der Maßnahmen ist nach Zustimmung des betroffenen Beschäftigten und der Entscheidung durch die Geschäftsführung der ... einzuleiten.
4. Hierbei hat das Integrationsteam insbesondere die folgenden Aufgaben:
 - ▶ Kontaktaufnahme zu außerbetrieblichen Stellen und Diensten,
 - ▶ Beratung und Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer und ggf. erforderliche Beantragung von Maßnahmen,
 - ▶ Beratung und Unterstützung aller Beteiligten bei der konkreten Maßnahmenumsetzung,

- ▶ die Zusammenarbeit mit allen beteiligten Personen und
 - ▶ die Überprüfung des Erfolgs der Maßnahmen.
5. Die Geschäftsführung der ... trägt die Kosten der Maßnahmenumsetzung, soweit kein anderer Kostenträger zur Kostenübernahme bereit oder verpflichtet ist.

§ 10 Arbeitsplatzsicherung

1. Die Arbeitsplatzsicherung erfolgt nach folgendem Stufenplan:
- ▶ Stufe I: Ausschöpfung aller Veränderungsmöglichkeiten zum Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz.
 - ▶ Stufe II: Angebot eines vergleichbaren Arbeitsplatzes.
 - ▶ Stufe III: Vereinbarung der Versetzung auf einen den jeweiligen Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz.
2. Wenn die Sicherung des Arbeitsplatzes eine Fortbildung oder Umschulung voraussetzt, klärt die Geschäftsführung der ..., wer für die Übernahme der Kosten der erforderlichen Maßnahmen verantwortlich zeichnet.

§ 11 Kündigungsschutz und Nachteilsverbot

1. Eine krankheitsbedingte Kündigung während des BEM ist ausgeschlossen.
2. Informationen, die unter Verletzung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, dürfen nicht verwendet werden. Auf diesen Informationen basierende Maßnahmen sind unwirksam.
3. Aus der Verweigerung der Zustimmung zum BEM dürfen den betroffenen Beschäftigten keinerlei Nachteile entstehen.

§ 12 Datenschutz

1. Alle Mitglieder des Integrationsteams sind zur Wahrung des Datenschutzes verpflichtet und unterschreiben eine Verpflichtungserklärung (...).
2. Der Arbeitgeber darf im Rahmen des BEM ausschließlich die Daten erheben, nutzen und verarbeiten, die in ... ausgewiesen sind.
3. Die Erhebung, Nutzung und Verarbeitung dieser Daten für Leistungs- und Verhaltenskontrollen ist unzulässig. Eine Aufhebung der Zweckbegrenzung ist nicht zulässig.
4. Das Erheben, Speichern und Übermitteln personenbezogener Daten im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfordert die Einwilligung des Betroffenen, die jederzeit widerrufen werden kann. Anschließend sind die nicht mehr erforderlichen Daten zu löschen.
5. Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement erfasste medizinische und nicht-medizinische Daten und erstellte Protokolle müssen in einer von der Personalakte getrennten BEM-Akte aufbewahrt werden. Auch in seine BEM-Akte hat der Betroffene jederzeit ein Einsichtsrecht.
6. Alle BEM-Daten werden drei Jahre nach Abschluss des Eingliederungsmanagements vernichtet.
7. Bei Verstößen gegen diese Betriebsvereinbarung ist mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

§ 13 Qualifizierung

Das Integrationsteam entwickelt eine Fortbildungsplanung zur Qualifizierung seiner Mitglieder. Die Umsetzung der Qualifizierung obliegt der Geschäftsführung der ...

§ 14 Anlagen

Die Anlagen ... sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung und getrennt zu unterschreiben.

§ 15 Paritätisch besetzte BEM-Kommission

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und über die Durchführung sowie der Weiterentwicklung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, wird die gemeinsame Kommission aus Geschäftsführer und Betriebsrat eingeschaltet. Im Falle der Nichteinigung kann jede Betriebspartei die Einigungsstelle anrufen.

§ 16 Schlussbestimmungen

1. Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.
2. Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt.
3. Die Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung sind spätestens nach Ablauf von 2 Jahr zu bewerten und auf mögliche Ergänzungen oder Korrekturen zu überprüfen.
4. Die Betriebsvereinbarung kann von beiden Parteien mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung nach.

Dr. Eberhard Kiesche, AoB Bremen

erschieden in: dbr (der betriebsrat) 9/2008, S. 31-33.