

SoliSeminar.de

<http://www.soliseminar.de>

präsentiert

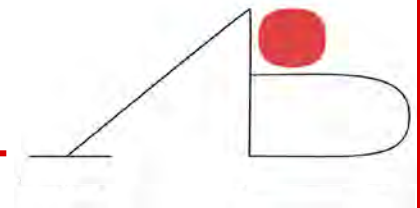
diese

Unterlagen

Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gefährdungsbeurteilung

Cuxhaven, den 04.-08.05.2009

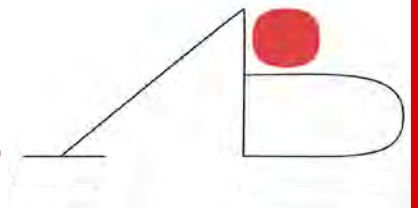
**Vortrag von
Dr. Eberhard Kiesche
AoB Bremen**



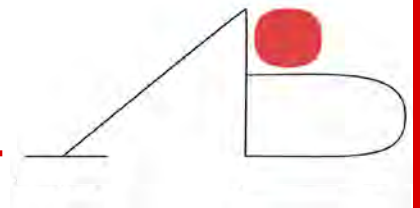
Übersicht Vortrag

Inhalte

1. **Gesundheitsschutz und arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen**
2. **Betriebliches Gesundheitsschutzmanagement**
3. **Betriebliches Eingliederungsmanagement: Aktuelles**
4. **Gefährdungsbeurteilung unter Einbezug psychischer Belastungen**
5. **Überlastanzeige**
6. **Ausblick**



Gesundheitsschutz

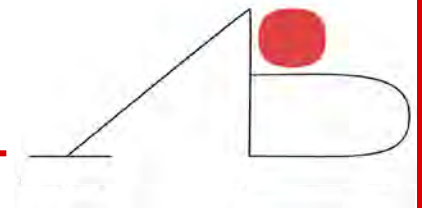


Gesundheit ist alles

Weltgesundheitsorganisation (WHO)

Gesundheit ist der Zustand „vollständigen körperlichen, geistigen Wohlbefindens“ und nicht das „Freisein von Krankheiten und Gebrechen“

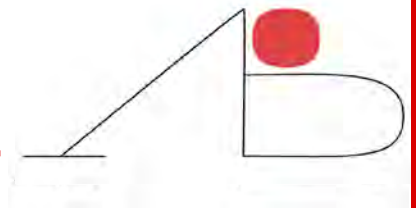
„Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen“ **Ottawa-Charta**



Gesundheitsschutz

Betriebliches Gesundheitsschutzmanagement (BGM)

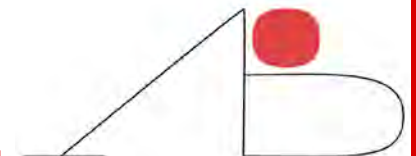
- BGM reagiert auf Anstieg der Arbeitsverdichtung und der psychischen Erkrankungen
- Fragen: was erhält die Beschäftigten gesund? Was macht eine „gesunde Organisation“ aus?
- Handlungshilfen (z.B. Bundesverband der Betriebskrankenkassen)
- BGM ist nicht Fehlzeitenmanagement!



Psychische Erkrankungen nehmen zu

Empirische Untersuchungen

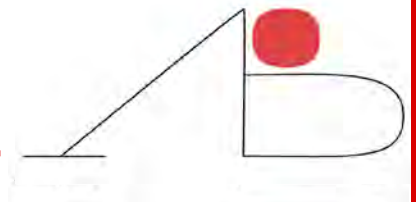
- **WI dO (AOK): Anstieg der Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen seit 1995 um 80 %**
- **andere Erkrankungen sind zurückgegangen**
- **psychischer Erkrankungen 8,3 % Fehlzeiten 2008**
- **bei psychischen Erkrankungen erheblich längere Dauer der AU (im Schnitt 22,5 Tage; Atemwegserkrankung 6,4 Tage)**
- **Termin- und Leistungsdruck: psychischen Belastungen steigen an**
- **ebenso Reports von TKK und DAK**
- **chronischer Stress ernsthafter Risikofaktor**



Fehlzeitenmanagement = Gesundheitsschutz?

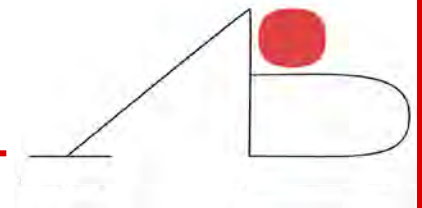
- **dv-gestützte Fehlzeitenerfassung**
- **verschärfte Anzeige- und Nachweispflichten der Arbeitsunfähigkeit (AU) (Mitbestimmung bei kollektiven Tatbestand, nicht bei Einzelfällen – LAG Hamburg 31.5.2008)**
- **Kontrolle der AU durch den Betriebsarzt**
- **Einsatz von Detektiven**
- **Krankenrückkehrgespräche (KRG), Anrufe, Briefe**

Fazit: Fehlzeitenmanagement hat nichts mit betrieblichem Gesundheitsmanagement zu tun!!!



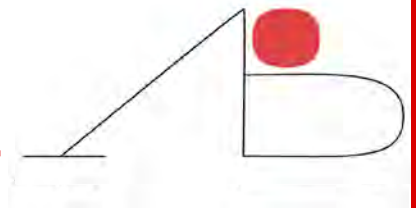
Instrumente Gesundheitsschutz

- **Mitarbeiterbefragung/Betriebsklima (z.B. BGW Betriebsbarometer, DGB Index betriebsbezogen)**
- **Gesundheitszirkel**
- **Arbeitskreis Gesundheit**
- **Gesundheitsbericht**
- **Gesundheitstage**



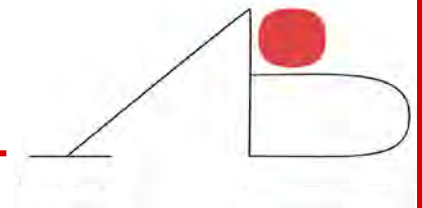
Mitarbeiterbefragungen

- **Mitarbeiterbefragung/Betriebsklima (BGW Betriebsbarometer): Verfahren, Instrument, gute Erfahrungen**
- **„Gute Arbeit“: DGB Index ist auch als Mitarbeiterbefragung einsetzbar im Betrieb, Ansprechpartner Ralf Stuh**
- **Viele Vorlagen Erhebung Arbeitszufriedenheit**
- **Bogen für Erhebung Stress und Burnout**
- **Vorlagen für Gesundheitsbefragungen (Badura)**

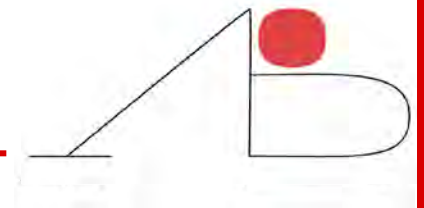


Prävention

- **Verhältnis- und Verhaltensprävention**
- **Vorbeugung von Krankheit und Behinderung**
- **geringe Bereitschaft der AG, Rahmenbedingungen für Prävention zu schaffen (Niehaus Köln 2008)**
- **Prävention rechnet sich (EU-Kommission, BAuA, Prof. Juri Ilmarinen, IQPR + Eibe-Projekt, Fehlzeitenreport 2008)**
- **Zwang zur Prävention als Unternehmensaufgabe aus Gesetzen und Unfallverhütungsvorschriften ableitbar**

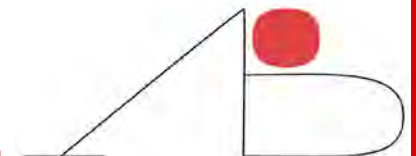


Betriebliches Eingliederungsmanagement und Krankenrückkehrgespräche



Krankenrückkehrgespräche

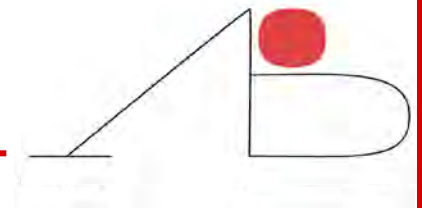
- **Inhalte:**
 - **Gründe der Abwesenheit, Diagnosen**
 - **Rahmenbedingungen persönliches Umfeld**
 - **krankmachende Ursachen in Arbeit**
 - **Zusammenhänge mit vorherigen Erkrankungen**
- ***Beispiel: eskalierende Stufenfolge* Gespräche (grün, gelb und rot): krankheitsbedingte Kündigung**
- **Bestandteil eines Fehlzeitenmanagements**
- **jetzt wieder in der Krise? BEM als Rückkehrgespräche?**
- **KRG zulässig? Nein, verstößt gegen § 84 Abs. 2 SGB IX**
- **Datenschutzskandale**



Handlungsmöglichkeiten KRG

BetrVG/BPersVG/MAV

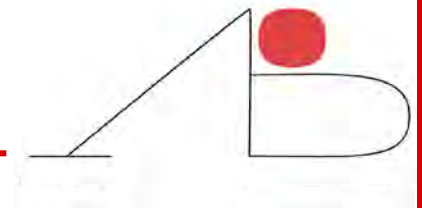
- ohne Zustimmung des BR unzulässig
- BV erzwingbar aufgrund von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (BAG vom 8.11.94 - 1 ABR 22/94)
- einstweilige Verfügung möglich
- weitere Rechte nach
 - § 87 Abs. 1 Nr. 6, 7 und 10 BetrVG
- Abgrenzen von mitbestimmungsfreien Einzelgesprächen?
- ggf. vorhandene Betriebsvereinbarung durch eine neue zu BEM ablösen (sogenanntes Ablöseprinzip)



BAG Beschluss v. 8.11.1994 – 1 ABR 22/94

Kernaussagen: Argumente für Mitbestimmung bei KRG

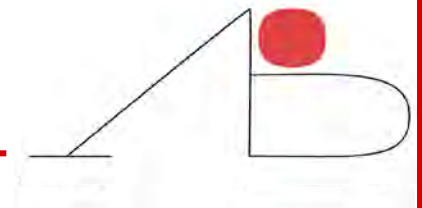
- Es geht um Verhalten der AN bei den Gesprächen
- hier Schutzbedürftigkeit der AN im Vordergrund
- Mitwirkung AN bei Aufklärung Ursachen von AU
- Mitwirkungspflichten
- Mitbestimmung bei formalisierten generellen Gesprächen (Strukturen, Verfahren, Personen)
- wenn Maßnahme nur auf eine Person bezogen ist, dann kein kollektiver Tatbestand



BAG Beschluss v. 8.11.1994 – 1 ABR 22/94

Kernaussagen: Argumente für Mitbestimmung bei KRG

- Auswahl der AN nach abstrakter Regel
- erhebliche Anzahl von Betroffenen
- gleichförmiger Ablauf des Verfahrens
- generelle Entbindung von der Schweigepflicht
- AN sollen sich in einer bestimmten Art und Weise während der Gespräche verhalten
- besonderes Schutzbedürfnis: Gesundheitsdaten, Ursachen, Krankheiten, Privatssphäre

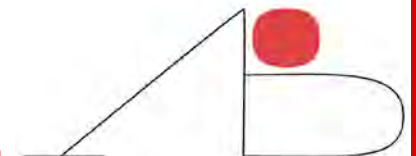


KRG-Abschaffung durch BEM

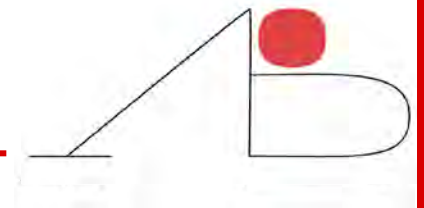
Eingliederungsmanagement und Krankenrückkehrgespräche passen nicht zusammen. Über das Eingliederungsmanagement können Krankenrückkehrgespräche durch den Betriebsrat abgeschafft werden.

Max Geray Hamburg 2007

nachgewiesen: Kiesche; Krankenrückkehrgespräche und BEM,
in: AiB 2008, Heft 7-8, S. 380-384; Feldes, Vom Fehlzeiten- zum
Eingliederungsmanagement, in: AiB 4/2009, 222ff



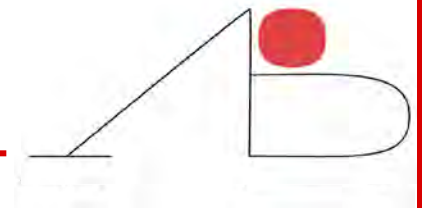
Betriebliches Eingliederungsmanagement



BEM und krankheitsbedingte Kündigung

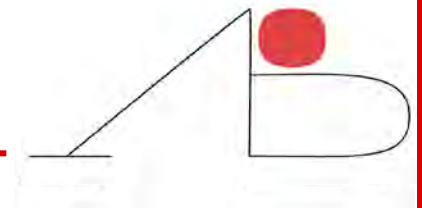
BAG 12.7.2007 – 2AZR 716/06

- **BEM gilt für alle Beschäftigten**
- **keine automatische Unwirksamkeit der Kündigung, wenn kein BEM durchgeführt worden ist**
- **Beweislastumkehr: AG muss beweisen, dass eine Weiterbeschäftigung des AN für ihn unzumutbar ist**
- **begründeter Sachvortrag**
- **AG muss dem Arbeitnehmer ein eindeutiges BEM-Angebot machen**
- **BEM und Verhältnismäßigkeit der Kündigung (ultimo ratio)**
- **Beschäftigungsmöglichkeiten, auch Umsetzung**



Neu: BAG, Urteil vom 24.04.2008 – 2 AZR 1012/06

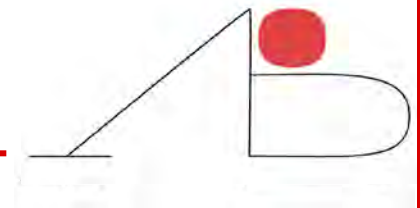
- **Sachverhalt: verhaltensbedingte Kündigung, häufige Kurzerkrankungen, drei Abmahnungen, Kündigung, Klage gegen Kündigung**
- **Kläger: kein BEM durchgeführt, Kündigung unwirksam, Nachweis dass keine Arbeitsplätze da sind, fehlt**
- **Kläger: Busfahrer, Schichtdienst**
- **AG abgewiesen, LAG: stattgeben, BAG: zurück an LAG**
- **Orientierungssätze wichtig**



BAG, Urteil vom 24.04.2008 – 2 AZR 1012/06

Revisionsgründe

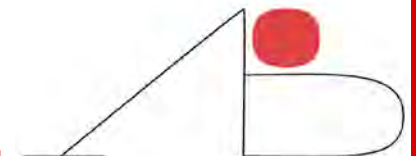
- **BEM gilt für alle Beschäftigten**
- **§ 84 Abs. 2 SGB IX ist auf Kündigungen anzuwenden**
- **BEM dient dazu, ein milderes Mittel als die Kündigung zu finden**
- **Mittel: Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen, andere Arbeitsplätze**
- **Beweislastumkehr zu ungunsten AG**
- **Wenn AN BEM nicht zustimmt oder einzelne Maßnahmen nicht mitmacht, dann Beweislast bei AN**



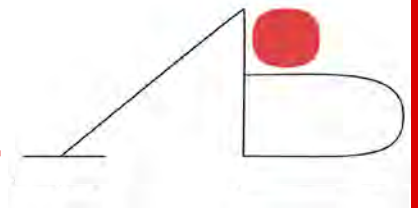
Neu: BAG, Urteil vom 24.04.2008 – 2 AZR 1012/06

Hauptaussage

- Ein unterlassenes BEM steht einer Kündigung dann nicht entgegen, wenn es die Kündigung nicht hätte verhindern können (wie schon 2006 und 2007)
- LAG erneut am Zug:
 - muss Erfolgsaussichten des BEM prüfen
 - Negativprognose
 - fehlende Zustimmung AN zu BEM
 - Scheitern an anderen Arbeitsplätzen
 - erforderlich ist AG-Sachvortrag
- Rechtsprechung des BAG verfestigt sich

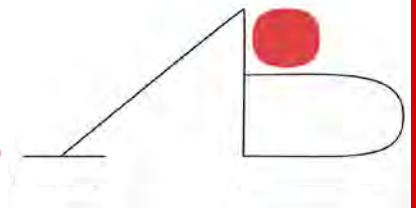


BEM und Mitbestimmung



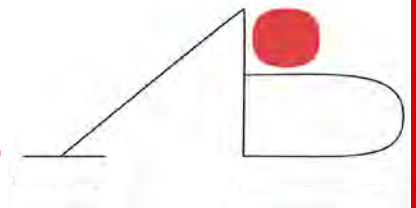
Mitbestimmung und Interessenvertretung

- **kollektiver Bezug des BEM gegeben**
- **nicht: das Ob**
- **auch Einzelfälle müssen nach einem System/Verfahren und mit Strukturen abgearbeitet werden und weisen einen kollektivrechtlichen Charakter auf (verkennt das LAG Hamburg, Beschluss v. 21.05.2008 – H 3 TaBV 1/08)**
- **Regelung des Verfahrens als formalisiertes System: dann Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG Ordnung und Verhalten und § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**
- **ohne System/Mitbestimmung keine Prämie/kein Audit**
- **Höchstrichterliche Rechtssprechung lässt auf sich warten**



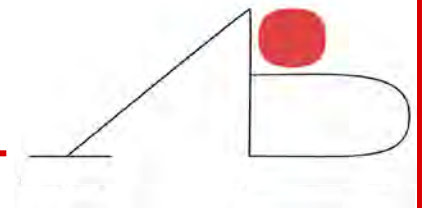
BEM: Überwachungs- und Klärungsrecht

- ohne Info und Mitwirkung BR Sozialwidrigkeit der Kündigung (*Arbeitsgericht Marburg Az.: 2 Ca 466/07*)
- Klärung nach § 84 Abs. 2 S. 7 SGB IX in Verbindung mit § 93 Mitwirkungs- und Klärungspflichten (ebenso SBV) im Einzelfall,
- Klärungsrecht im Beschlussverfahren durchzusetzen
- keine abschließende gesetzliche Regelung, d. h. keine Gesetzessperre für Mitbestimmung nach § 87 Abs.1 Nr. 1 und 7 BetrVG
- Bestimmungen geben nur einen groben Rahmen vor
- § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG Überwachungsrecht



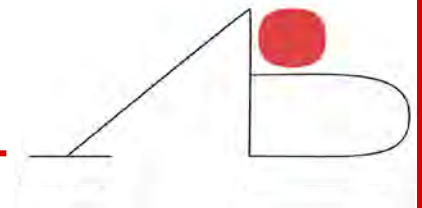
BEM: Mitbestimmungsrecht

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG**
 - **Ordnungsverhalten, betriebliches Zusammenleben, generelle Verhaltensregeln**
 - **einheitlicher Rahmen für das BEM erforderlich**
 - **Verfahren: Art der Gespräche, Anschreiben, Kümmerer, Datenschutz, Integrationsteam**
 - **es bedarf einer Verfahrensregelung (A. Gagel)**



BEM: Mitbestimmungsrecht

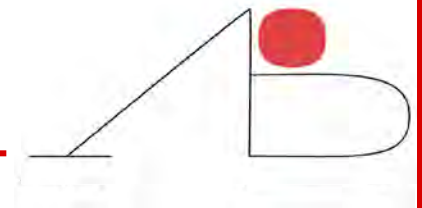
- **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**
 - BEM dient der Gesundheitsprävention, BEM zielt nicht nur auf den Einzelfall ab
 - in § 83 SGB IX BEM und betriebliche Gesundheitsförderung
 - Hinzuziehung Betriebsarzt: Erweiterung der Aufgaben des Betriebsarztes ist mitbestimmungspflichtig nach § 9 Abs. 3 ArbZG
 - Auch BEM-Maßnahmen sollen arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen verhindern
 - Prävention: §§ 2,3,4 ArbSchG; §§ 3, 84 SGB IX



BEM: Mitbestimmungsrecht

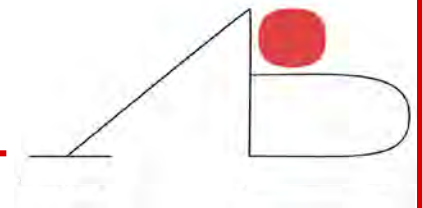
➤ § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

- Verfahren, wie AU der Mitarbeiter erfasst und ausgewertet werden sollen
- Daten werden in dv-gestützter Zeiterfassung oder in Personalabrechnungssystemen erfasst
- immer objektive Eignung: auch wenn AG nur gesetzlicher Pflicht nachkommen will
- Fehlzeiterfassung ist mitbestimmungspflichtig
- Prävention: §§ 2,3,4 ArbSchG; §§ 3, 84 SGB IX



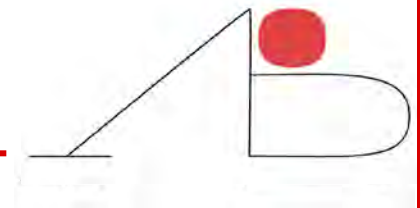
Informationsrecht und Datenschutz

- § 80 Abs. 2 BetrVG: AG hat darüber zu informieren wer in Frage kommt
- BR/PR haben Anspruch auf Namen der Betroffenen ohne Zustimmung/Einwilligung
- Urteile:
 - BAG v. 11.1997 – 1 ABR 21/97 (BR nicht Dritter)
 - VG Hamburg v. 10.11.2006 – 23 FB 17/06
 - VG Berlin 04.04.2007 – 61 A 26.06
 - a.A. VG Aachen v. 25.09.2009, Az.: 16 K 836/08.PVL. (in DuD 12/2008, 824)
- Düwell: Ohne Infos läuft das Überwachungs- und Klärungsrecht ins Leere! (Kommentar SGB IX, § 84)

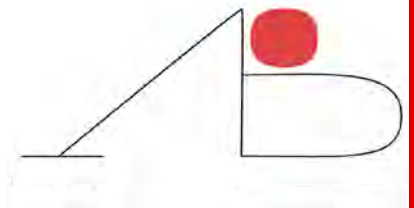


Mitbestimmung, Einigungsstelle

- **Einigungsstelle kann errichtet werden (AG Dortmund – BV 48/05, LAG Schleswig-Holstein v. 19.12.2006 – 6 TaBV 14/06)**
- **bei Verstoß gegen Mitbestimmung des BR Unterlassungsanspruch im Wege einer einstweiligen Verfügung gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG**
- **bessere Argumente sprechen für Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG Gesundheitsschutz**
- **ähnlich wie AGG: § 13 Beschwerdestelle und – verfahren (im Juni BAG-Entscheidung)**

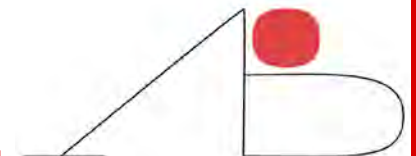


Praxisfragen



BEM: Fragen aus der Praxis

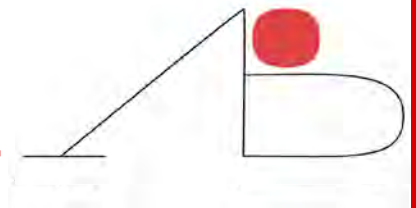
- **Wer im Integrationsteam: Kernteam und erweiterter Personenkreis?**
- **Notwendigkeit eines Disability Manager?**
- **wann ist ein BEM-Fall abgeschlossen? Wann beginnt der BEM-Fall?**
- **wann ist ein BEM-Fall erfolgreich?**
- **wer führt die Gespräche als Fallmanager?**
- **Vertreter der Personalabteilung im I-Team?**
- **Kontakt schon während der Krankheit?**
- **BEM gesetzlich verpflichtend?**
- **Initiativrecht des betroffenen Beschäftigten?**



BEM-Mindestanforderungen allgemein

- **Gewählte Schwerbehindertenvertretung (ab 5 schwerbehinderten Mitarbeitern)**
- **gewählter Betriebs- oder Personalrat (ab 20 Arbeitsplätze)**
- **Beschäftigungsquote von mindestens 4 % bei steigender Tendenz**
- **betriebliche Vereinbarung zu BEM**
- **Betrieb informiert über die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen BEM-Fälle**

(Antrag Prämien : LVR Rheinland 2008)

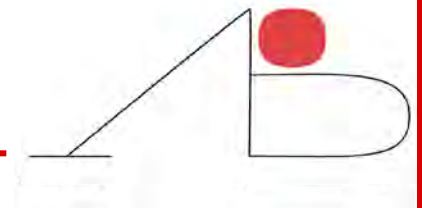


BEM-Mindestanforderungen Vereinbarung

Vereinbarung

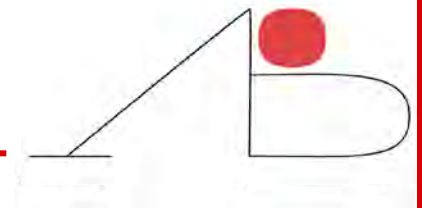
- **Ablaufregeln**
- **Strukturen: Integrationsteam, Betriebsarzt, Externe**
- **Maßnahmen eingeleitet, betriebliche Angebote z.B. Eingliederung**
- **Koordination der Aktivitäten im Einzelfall**
- **Wirkung Maßnahmen werden überprüft**
- **BEM-Jahresbericht: Über den Einzelfall hinaus; kontinuierliche Verbesserung**

(Antrag Prämien: LVR Rheinland 2008)



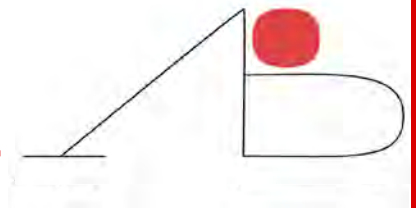
Disability Manager: in größeren Unternehmen

- **Aufgaben:**
 - **Wiedereingliederung ins Berufsleben**
 - **Präventiver Ansatz**
 - **Gesundheitsschutz**
- **Ausbildungsangebote www.dguv.de**
- **Beispiele: Ford, Berliner Stadtreinigung ...**
- **Disability Management: mehr als BEM (§ 3 SGB IX)**
- **Ziel immer: nachhaltige Arbeitsfähigkeit**
- **früh einsetzende und vernetzte Maßnahmen**



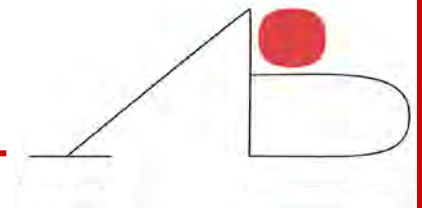
BEM-Methoden: Erfolgsfaktoren

- **Was wird an Methoden eingesetzt?**
 - **Information der Beschäftigten: Brief, Belegschaftsversammlungen, Aushang**
 - **Datenschutzvorkehrungen**
 - **Überwachung der 6-Wochenfrist und Errichtung einer zuständigen Stelle**
 - **richtige Ansprache des betroffenen Beschäftigten**
 - **Freiwilligkeit garantieren (keine Mitwirkungspflicht, keine Nachteile)**



BEM: Maßnahmen

- **Betroffene befragen**
- **Arbeitsplatzbegehungen**
- **Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung**
- **Stufenweise Wiedereingliederung**
- **leidensgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes**
- **Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten und Arbeitsplätze**
- **Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung**
- **Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung**
- **Nutzung vorhandener Betriebsvereinbarungen (z. B. Mobbing, Sucht, Arbeitsschutz)**



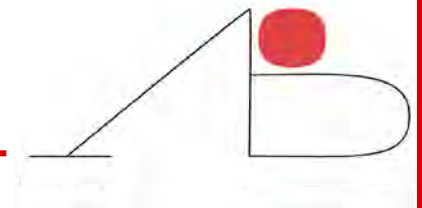
Datenschutz beim BEM

Freiwilligkeit



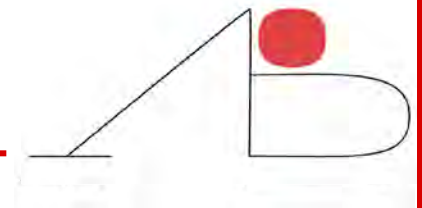
BEM: Absolute Freiwilligkeit

- oberstes Gesetz: Selbstbestimmung des Betroffenen (§ 1 SGB IX) bzw. keine Teilnahmeverpflichtung
- Dialog- und Konsensprinzip: keine zwangsweise Eingliederung (vgl. § 1 SGB IX)
- informierte Einwilligung gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX
- Betroffene(r) Herr/Frau des Verfahrens
- Zustimmung zu einzelnen Maßnahmen
- aus Verweigerung einer Zustimmung dürfen keine Rechtsnachteile entstehen (Vereinbarung)
- Zustimmung/Ablehnung und Verlaufsdaten in die Personalakte
- Mitwirkungspflichten können nicht abgeleitet werden: Selbstbestimmung



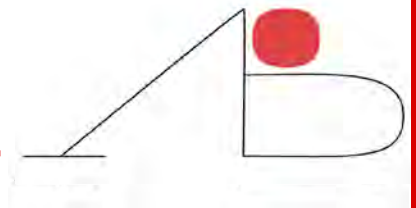
BEM und Datenschutz

- **vorherige Aufklärung des Betroffenen über Art und Umfang und Zweck der Datenerhebung und Weitergabe**
 - **Zusammensetzung Gremien**
 - **Einbeziehung interner und externer Stellen**
 - **Ort der Speicherung**
 - **Speicherdauer**
- **Verstöße gegen Vertraulichkeit werden geahndet**



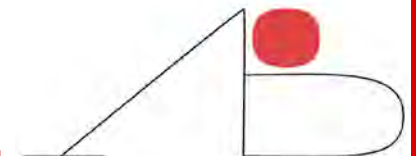
Vertraulichkeit/Datenschutz

- **Ursachenforschung nicht im privaten Umfeld**
- **Gespräch mit Betroffenen = Ersterhebung gemäß § 4 Abs. 2 S.1 BDSG**
- **Strikte Zweckbindung der Daten**
 - **nur Eingliederungsmanagement**
 - **nicht als negative Gesundheitsprognose für krankheitsbedingte Kündigung**
 - **datenschutzrechtlich nicht zulässig, sie für andere Ziele als in der BV zur BEM genannt sind, zu benutzen**
 - **vorformulierte Einwilligungserklärung mit Zweckerweiterung nicht zulässig**



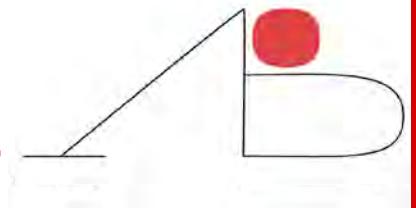
BEM: Vertraulichkeit/Datenschutz

- **Achtung: Gesundheitsdaten sind besondere Arten von personenbezogenen Daten (§ 3 Abs. 9 BDSG)**
- **BEM-Akte müssen von Daten der Personalakte getrennt werden (beim Betriebsarzt, beim Integrationsteam)**
- **nur Ablaufdaten in die Personalakte und Speicherung ohne Einwilligung**
- **Daten nach einer Zeit von 3 Jahren löschen (Speicherungsdauer)**
- **Integrationsteam: Verpflichtung aller Mitglieder auf Verschwiegenheit**

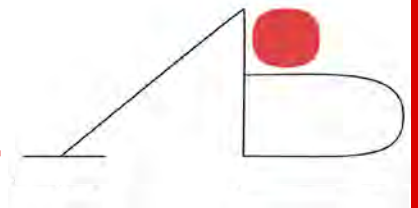


BEM: Vertraulichkeit/Datenschutz

- **echte Zustimmung: § 4 a BDSG Einwilligung**
- **Betroffene sind über BEM aufgeklärt**
- **speziell beauftragter Fallmanager: nicht aus der Personalabteilung, Probleme mit der Verschwiegenheitspflicht**
- **Medizinische Daten unterliegen der Schweigepflicht: BR/PR, SV, Betriebsarzt**
- **schriftliche Bestätigung der Schweigepflicht des AG-Beauftragten**
- **Weitergabe Daten an Dritte nur mit Zustimmung**

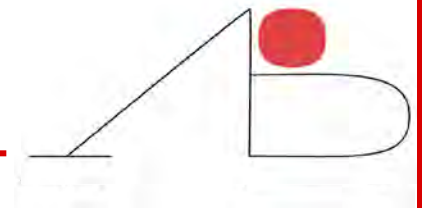


Stand der Umsetzung in Betrieben und Verwaltungen



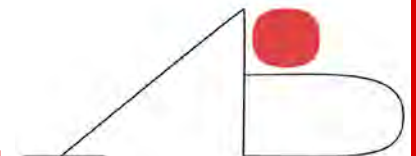
BEM-Umsetzung: Studie Prof. Niehaus 2008

- BEM-Umsetzung noch am Anfang
- Umsetzung in jedem zweiten Unternehmen
- Problem: Umsetzung in kleinen und mittleren Betrieben
- Informationsvermittlung und Datenschutz als Erfolgsfaktoren
- Integrationsämter werden häufig angesprochen, Servicestellen sind wenig bekannt
- in jedem 3. Betrieb/Dienststelle wird der Betroffene nicht über die Art der Daten und die Datenverarbeitung im BEM aufgeklärt

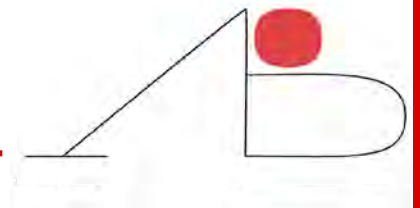


BEM: Umsetzung in Betrieb und Verwaltung

- BEM: in 1/5 der Betriebe wird der Hinweis auf die Freiwilligkeit von BEM nicht gegeben
- BEM – im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Angst vor Kündigung
- BEM: von einer betrieblichen Präventionskultur kann noch keine Rede sein
- BEM: noch zu wenig belastbare Erfahrungswerte, die Unternehmen haben gerade erst angefangen

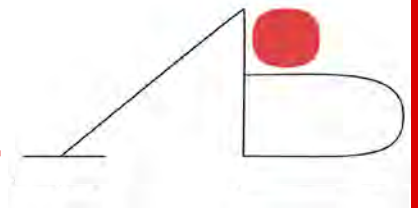


Mitwirkung Schwerbehindertenvertretung

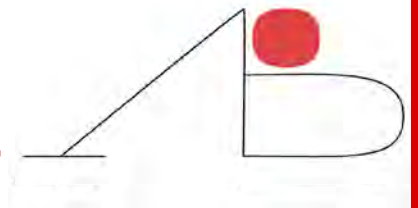


Mitwirkung (SGB IX) Schwerbehindertenvertretung

- § 95 Abs. 2 SGB IX
- § 83 SGB IX
- Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung verneint: LAG Hamm v. 19.01.2007 – 13 TaBV 58/06

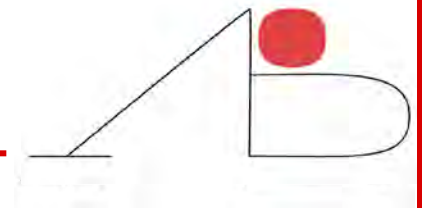


BEM-Betriebs- und Dienstvereinbarungen



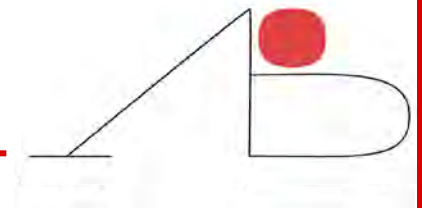
Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX) oder Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung?

- hat nicht die rechtliche Wirkung einer Betriebsvereinbarung
- gilt nicht für alle Arbeitnehmer
- kann keine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer begründen
- Integrationsvereinbarung im jeweiligen Betrieb eine Möglichkeit? Erzwingbar? Eher nicht!
- Lösung: Integrationsvereinbarung in Form einer Betriebsvereinbarung entwickeln und durchsetzen



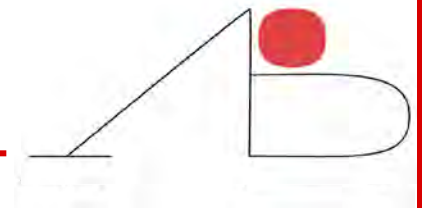
BEM: Knackpunkte Betriebsvereinbarung

- **Verbot der Zweckumwidmung**
- **Gesundheitsdaten von der Personalakte trennen**
- **Beweisverwertungsverbot**
- **Schutz vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen**
- **Integrationsteam arbeitet nicht weisungsgebunden**
- **Qualifizierung nicht vergessen**
- **Aufbewahrungsfrist Daten, Datenblatt**
- **Abschluss BEM-Fall**
- **Anschreiben psychologisch wichtig**

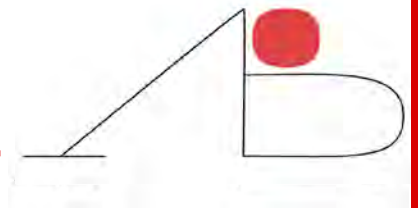


Fragen für Diskussionen

- 1. Wie und mit welchen Zielen gestaltet man im Betriebsrat das BEM-Projekt? – Strategie!**
- 2. Wie bekomme ich alle Betriebsparteien an einen Tisch, um dieses Projekt anzuschieben! Wer gehört dazu? Bündnispartner? Externe Stellen? Vorgehen!**
- 3. Wann ist ein BEM-Prozess aus Sicht der Interessenvertretung erfolgreich? Kriterienkatalog**

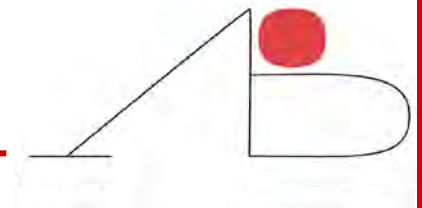


Gefährdungsbeurteilung: psychische Belastungen



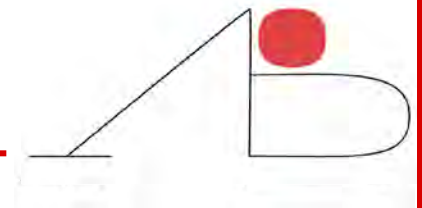
Gefährdungsbeurteilung (GB) und BEM

- **GB wird für Diagnose der Arbeitsbedingungen bei BEM benötigt**
- **Gefährdungsbeurteilung gemäß §§ 5,6 ArbSchG ist das zentrale Instrument**
- **auch psychische Belastungen nach §§ 4,5 ArbSchG und § 3 BildScharbV**
- **Unterweisung § 12 ArbSchG: mitbestimmungspflichtig**
- **Integration der psychischen Belastungen das Hauptproblem**



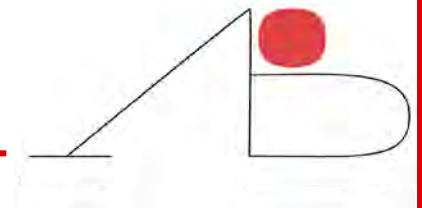
GB und psychische Belastungen: Praxis

- **Umsetzungsdefizit, besonders in kleineren und mittleren Unternehmen**
- **Untersuchungen Berlin und Brandenburg 1000 Kleinbetriebe, 61 % Gefährdungsbeurteilungen, Mängel in der Dokumentation**
- **WSI: 2004 ca. 50 % der Betriebe, nur 16 % Betriebe haben auch psychische Belastungen berücksichtigt**
- **besonderes Defizit: Integration der psychischen Belastungen in die GB**
- **Betriebs- und Personalräte setzen beim Handeln andere Prioritäten**



GB und psychische Belastungen: Vorgehen

- **Betriebsvereinbarung oder Konzept/Projekt? (Konzept und BV Muster Max Geray)**
- **Beschäftigte aktiv Gefährdungsbeurteilung beteiligen**
- **Mitbestimmung seit 2004 unbestritten (MAV, PR, BR)**
- **Empirisch untersucht: mit BR/PR wird die Qualität der Gefährdungsbeurteilung besser**
- **eher zu viele Hilfen, ca. 1500 Handlungshilfen**
- **Instrumente: Eigengestaltung, kein Zwang**
- **hoher Anpassungsbedarf**



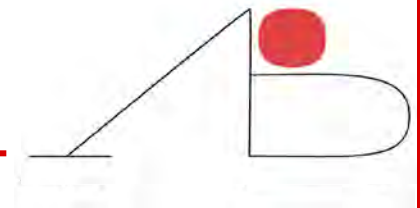
BUNDESARBEITSGERICHT

Beschluss vom 8.6.2004, 1 ABR 13/03

Leitsätze

Die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes über Gefährdungsbeurteilungen (§ 5) und über die Unterweisung der Arbeitnehmer (§ 12) sind Rahmenvorschriften im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, bei deren Ausfüllung durch betriebliche Regelungen der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

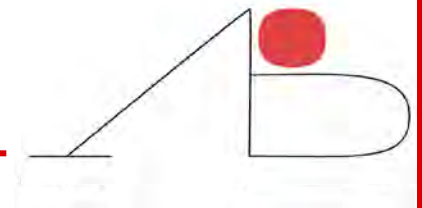
Eine Betriebsvereinbarung hierüber kann die Aufstellung des Konzepts nicht dem Arbeitgeber überlassen und die Beteiligung des Betriebsrats auf ein Beratungsrecht beschränken. Vielmehr muss die Betriebsvereinbarung selbst den Gegenstand regeln.



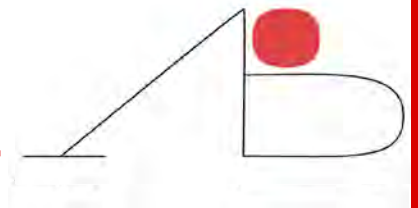
Mitbestimmung Gefährdungsbeurteilung

1. Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG i. V. m. § 618 Abs. 1 BGB Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung.
2. § 5 Abs. 1 ArbSchG räumt dem Arbeitgeber bei dieser Beurteilung einen Spielraum ein. Der Betriebsrat hat bei dessen Ausfüllung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. ...

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. August 2008 - 9 AZR 1117/06 -

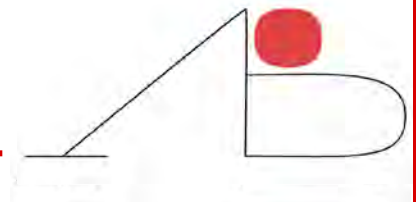


Überlastanzeige



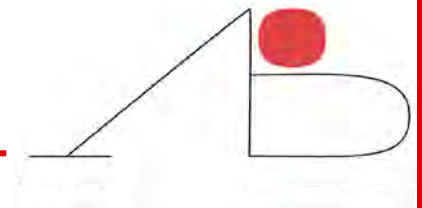
Die Überlastanzeige I

- **deutlich sichtbare Arbeitsverdichtung: Arbeitnehmer schaffen ihre Arbeit nicht mehr**
- **Überlastanzeige ein gangbarer Weg?**
- **Folgen: Gesundheit in Gefahr, Burnout, Fehler, Qualitätsmängel, Rückstände, Nichterfüllung von Arbeitsaufgaben, Dokumentation bleibt liegen: es geht nicht mehr**
- **gegenüber AG auf die Missstände hinweisen**
- **wenn sich nichts ändert, dann Überlastanzeige**
- **Branchen: Pflege (Krankenhäuser, Altenheime, WfbM), Lehrer, Banken**
- **Ver.di befürwortet Überlastanzeige**



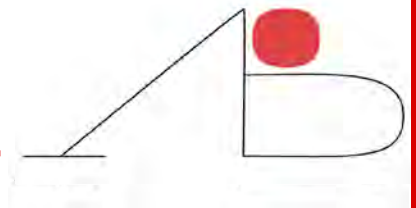
Überlastanzeige II: Recht

- **Recht aus dem Arbeitsverhältnis**
- **Fürsorgepflicht Arbeitgeber § 618 BGB Schutz von Leben und Gesundheit**
- **Arbeitsschutzgesetz (§§ 15,16 ArbSchG): Pflicht den Arbeitgeber auf mögliche Gefährdungen bei der Arbeit für sich selbst oder für andere hinzuweisen**
- **Eigenverantwortung des Beschäftigten: Initiative ergreifen**
- **zwei Schritte: erst versuchen, auf das Problem schriftlich hinzuweisen, dann die Überlastanzeige**
- **an den nächsten direkten Vorgesetzten richten**
- **schriftlich, BR/PR einbeziehen**



Überlastanzeige III: Anwendbarkeit

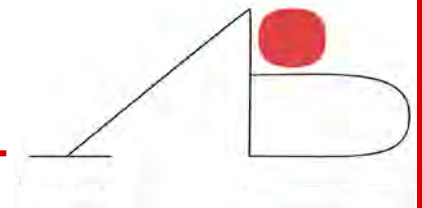
- Übertragbar auf welche Branchen?
- Ideen für Eckpunkte einer freiwilligen BV?
- Auswirkungen auf die Karriere im Betrieb?
- wie kann MAV, BR, PR unterstützend tätig sein?
- was tun, wenn jemand überlastet ist es aber nicht merkt?
- besser Beschwerdeverfahren nutzen, z.B. nach §§ 84,85 BetrVG?
- Individualrechtlicher Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung (BAG 2008)
- abschließende Bewertung?



BEM: Was ist zu tun? Was fehlt?

- Handlungshilfen
- Seminarkonzepte
- BEM-KRG-SGB IX-Urteilsdatenbank
- Muster: Überlastanzeigen, Betriebsvereinbarung, Integrationsvereinbarung, Erhebungsinstrumente
- Lektüretipps, Linktipps
- Zusammenarbeit mit externen Stellen: Tipps / Erfahrungen
- Musterantrag Prämien
- Fragen und Antworten KRG, BEM

www.aob-bremen.de



Lesetipps

- **Siggy Britschgi; Krankheit und betriebliches Eingliederungsmanagement; Frankfurt am Main 2006; ISBN 3-7663-3218-X**
- **Badura/Schröder/Vetter: Fehlzeitenreport 2008, Heidelberg 2009**
- **Feldes/Kohte/Stevens-Bartol (Hrsg.), SGB IX Sozialgesetzbuch IX, Ffm 2009**
- **Dau, Düwell, Haines (Hrsg.), Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. 2.Aufl., Baden-Baden 2009**
- **Alfred Oppolzer, Gesundheitsmanagement im Betrieb. Integration und Koordination menschengerechter Gestaltung der Arbeit. Hamburg 2006**

