

**Betriebsvereinbarung
über die Einführung und Durchführung
eines betrieblichen Eingliederungsmanagements**

Zwischen der

und

Arbeitgeberin –

- Betriebsrat –

wird die nachfolgende Betriebsvereinbarung über die Einführung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX geschlossen.

Präambel

Betriebliches Eingliederungsmanagement verfolgt das Ziel, im Betrieb, mit den dort vorhandenen Akteuren und Strukturen sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potenziale Menschen durch Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit, Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit sowie Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten gesund und arbeitsfähig zu erhalten; dies betrifft alle Arbeitnehmer und nicht nur schwerbehinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen. Als spezifische betriebliche Gesundheitspräventionen ist es somit Teil der betrieblichen Gesundheitspolitik.

Nach der gesetzlichen Vorgabe sind Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) erforderlich bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern, deren Arbeitsunfähigkeit länger als 42 Tage innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums andauert, oder bei mehrfach erkrankten Arbeitnehmern, die in der Summe mehr als sechs Wochen innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums arbeitsunfähig erkrankt sind. Die Betriebsparteien stimmen jedoch darin überein, dass auch bei kürzeren Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention nach dieser Betriebsvereinbarung ergriffen werden sollen, sofern dies im Hinblick auf die vorgenannten Zielsetzungen erforderlich erscheint.

§ 1 Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfasst alle Arbeitnehmer im Sinne von § 5 BetrVG.

§ 2 Ziele und Begriffsbestimmungen

- (1) Betriebliches Eingliederungsmanagement umfasst bei Bedarf Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation.
- (2) Die Prävention erfasst insbesondere die Aufdeckung von Fehlbeanspruchungen und Leistungsveränderungen sowie die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und arbeitsbedingten Erkrankungen.
- (3) Die Gesundheitsförderung umfasst insbesondere die Verhaltensprävention, den Abbau von Belastungsrisiken am Arbeitsplatz sowie die Stärkung der Selbstbestimmung durch die Förderung des sozialen und individuellen Gesundheitsbewusstseins.
- (4) Die 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 nach Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend den Arbeitsanforderungen.
- (6) Im Mittelpunkt des Eingliederungsmanagements stehen Maßnahmen der Früherkennung sowie nachsorgende Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation. Ziel ist es, ein ganzzeitliches Präventionsverfahren durchzuführen, welches
 - a) die Primärprävention (Belastungssenkung, Senkung der Erkrankungswahrscheinlichkeit),
 - b) die Sekundärprävention (Früherkennung von Krankheitsvor- und -frühstadien) sowie
 - c) die Tertiärprävention (medizinische Rehabilitation, stufenweise Wiedereingliederung und berufliche Rehabilitation)
 umfasst.

§ 3 Betriebliches Frühwarnsystem

- (1) Mit Hilfe des betrieblichen Personalinformationssystems werden jeweils zum Ersten eines Vierteljahres routinemäßig die Daten zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten ausgewertet. Zuständig sind die Mitarbeiter der Personalabteilung. Ergibt sich hiernach, dass Arbeitnehmer innerhalb eines zusammenhängenden 12-Monats-Zeitraums länger als

sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren, ist das Integrationsteam gemäß § 4 hierüber zu unterrichten.

- (2) Unabhängig von der routinemäßigen Auswertung gemäß Abs. 1 sind alle Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion verpflichtet, das Integrationsteam gemäß § 4 zu unterrichten, falls sich aus eigenen Beobachtungen, durch Gespräche oder auf sonstige Weise Hinweise darauf ergeben, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention bei einem einzelnen Arbeitnehmer angezeigt sein könnten.
- (3) Auch die betroffenen Arbeitnehmer haben das Recht, sich an das Integrationsteam gemäß § 4 zu wenden und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention zu beantragen.

§ 4 Integrationsteam

- (1) Als zentrale Schaltstelle im Unternehmen für die Verarbeitung, Entscheidung und Umsetzung wird ein Integrationsteam eingerichtet. Das Integrationsteam setzt sich paritätisch zusammen aus zwei Beauftragten der Arbeitgeberin sowie je einem Beauftragten des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung.
- (2) Das Integrationsteam ist die Sammelstelle für die gemäß § 3 gewonnenen Informationen.
- (3) Aufgabe des Integrationsteams ist es, diese Informationen zu erörtern, zu verarbeiten und zu bewerten.
- (4) Das Integrationsteam trifft die Entscheidungen über allgemeine oder individuelle Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Es steuert die internen und externen Prozesse und ist verantwortlich für die Durchführung der Maßnahmen einschließlich Qualitätssicherung bis hin zur Nachsorge.
- (5) Ferner obliegt dem Integrationsteam, in Zusammenarbeit mit den gemäß § 7 hinzuzuziehenden Akteuren sowie sonstigen außerbetrieblichen Stellen und Diensten einen Katalog für präventive Maßnahmen sowie ein Konzept zur betriebsnahen Rehabilitation einschließlich Regelungen zur stufenweisen Wiedereingliederung zu entwickeln.
- (6) Das Integrationsteam ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner Mitglieder an einer Sitzung teilnimmt. Es fasst seine Beschlüsse einstimmig. Bei Nichteinigung wird gemäß § 15 Abs. 2 verfahren.

§ 5 Einleitung des Einzelfallmanagements

- (1) Trifft das Integrationsteam gemäß § 4 die Entscheidung, dass bei einem Arbeitnehmer Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements angezeigt sind, so ist der betroffene Arbeitnehmer hiervon schriftlich zu unterrichten.

- (2) In der schriftlichen Unterrichtung ist der betroffene Arbeitnehmer auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 2 sowie auf Art und Umfang der hierfür gemäß § 11 erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Weiterhin ist der betroffene Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass jeder einzelne Schritt seiner Zustimmung bedarf und es sich beim betrieblichen Eingliederungsmanagement um ein zusätzliches Rehabilitationsangebot handelt, welches er nicht anzunehmen verpflichtet ist.
- (3) Der betroffene Arbeitnehmer ist in dem Unterrichtungsschreiben um Erteilung seiner schriftlichen Zustimmung zur Einleitung des Einzelfallmanagements zu bitten und zugleich zu einem Klärungsgespräch gemäß § 6 zu laden.
- (4) Außerdem ist der betroffene Arbeitnehmer im Unterrichtungsschreiben um seine schriftliche Einwilligung zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten über dessen Gesundheit im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu bitten (§ 4 a BDSG). Der betroffene Arbeitnehmer ist darauf hinzuweisen, dass bei Nichterteilung dieser Einwilligung die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der entsprechenden Daten auch auf den gesetzlichen Erlaubnistatbestand des § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG gestützt werden kann.
- (5) Verweigert der Arbeitnehmer seine Zustimmung, so ist das Verfahren des Einzelfallmanagements beendet. Erteilt der Arbeitnehmer hingegen seine Zustimmung, so ist das Verfahren fortzusetzen.

§ 6 Klärung

- (1) In dem Klärungsgespräche gemäß § 5 Abs. 3 ist durch das Integrationsteam mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu beraten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.
- (2) Hierbei sind die Ursachen für die Erkrankung, insbesondere auch mögliche betriebliche Ursachen, sowie die möglichen Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu erörtern.
- (3) Ferner ist zu erörtern, ob die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes sowie von Sozialleistungsträgern gemäß § 7 in Betracht kommt und die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers hierzu einzuholen.

§ 7 Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes/ von Sozialleistungsträgern

- (1) In Auswertung des Klärungsgesprächs ist durch das Integrationsteam zu entscheiden, ob
 - a) die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes erforderlich ist und/oder

- b) Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamtes in Betracht kommen, so dass bei behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen die gemeinsame örtliche Servicestelle (§§ 22 ff. SGB IX) oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt (der gemäß § 102 Abs. 2 Satz 7 vom Integrationsamt zu benennende ortsnahe Ansprechpartner) hinzuzuziehen sind.
- (2) Die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes ist insbesondere dann erforderlich, wenn sich Hinweise auf betriebliche Ursachen für die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers und/oder auf krankheitsbedingte Eignungsmängel für die aktuell ausgeübte Tätigkeit ergeben haben.
- (3) Bei der Prüfung, ob Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, ist großzügig zu verfahren. Insbesondere sind bei der Überprüfung die gemeinsamen Empfehlungen der Sozialleistungsträger und Integrationsämter (GE) zu Grunde zu legen. Es ist zu berücksichtigen, dass hiernach bereits die Bereitschaft der Rehabilitationsträger besteht, im Vorfeld Aufklärungsarbeit zu betreiben und Informations- und Beratungsgespräche angeboten werden.

§ 8 Maßnahmenplan

- (1) Durch das Integrationsteam ist mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers sowie unter Beteiligung der gegebenenfalls gemäß § 7 hinzuzuziehenden Akteure ein individueller Maßnahmenplan festzulegen.
- (2) Als Maßnahmen können zur Anwendung kommen:
- Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen,
 - Ärztliche Untersuchungen des Betroffenen,
 - Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten (z. B. Analysen zu Umsetzungsmöglichkeiten u. a.),
 - Maßnahmen der Gesundheitsförderung,
 - Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Fortbildung sowie
 - Maßnahmen der betriebsnahen Rehabilitation einschließlich Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung während bestehender Arbeitsunfähigkeit.

§ 9 Maßnahmendurchführung

- (1) Die Maßnahmen sind durch das Integrationsteam einzuleiten und zu steuern.
- (2) Hierbei obliegt dem Integrationsteam insbesondere die
- gegebenenfalls erforderliche Beantragung von Maßnahmen,
 - Kontaktaufnahme zu außerbetrieblichen Stellen und Diensten,

- Beratung und Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer,
- Beratung und Unterstützung aller Beteiligten bei der konkreten Maßnahmenumsetzung,
- Überprüfung der Maßnahmen sowie
- allgemein die Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteuren.

§ 10 Dokumentation und Evaluierung

Abschließend obliegt dem Integrationsteam die Dokumentation des gesamten individuellen Verfahrens gemäß den vorstehenden §§ 5-9 und die Evaluierung einschließlich der Ergebnissicherung, Erfolgskontrolle und von einschlägigen Verbesserungsvorschlägen.

§ 11 Kündigungsrecht bei Fehlschlagen

Gelingt trotz Ausnutzen aller in Betracht kommenden Maßnahmen sowie Hinzuziehung aller einschlägigen Dienste und Stellen die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers nicht, so gilt das individuelle betriebliche Eingliederungsmanagement (Einzelfallmanagement) als abgeschlossen. Die Arbeitgeberin ist dann unter den gesetzlichen Voraussetzungen des § 1 KSchG zum Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung berechtigt.

§ 12 Datenerhebung und -verwendung

- (1) Die Arbeitgeberin darf im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements ausschließlich Daten über die Gesundheit des Arbeitnehmers, soweit sie von ihm benötigt werden, um seiner Pflicht zur präventiven Gesundheitsvorsorge genüge zu tun, erheben, nutzen und verarbeiten, beispielsweise Angaben über die Krankheitsursachen und den Krankheitsverlauf.
- (2) Die Erhebung, Nutzung und/oder Verarbeitung dieser Daten zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle ist unzulässig, arbeitsrechtliche Maßnahmen dürfen hierauf nicht gestützt werden und sind von der Arbeitgeberin zurückzunehmen.
- (3) Ebenso ist die Verwendung der von der Arbeitgeberin im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements erlangten Daten zur Vorbereitung und zum Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung unzulässig. Hiervon unberührt bleibt die Befugnis, solche Daten zur Vorbereitung und zum Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung zu verwenden, die ihm auch ohne das betriebliche Eingliederungsmanagement im Einzelfall zur Verfügung gestanden hätten, beispielsweise Angaben über Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Lohnfortzahlungskosten oder ausfallbedingte Betriebsablaufstörungen.

§ 13 Unterrichtung der Belegschaft

Die Belegschaft ist durch die Arbeitgeberin darüber zu informieren, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt wurde, welche Ziele hiermit verfolgt werden, wer der zuständige Ansprechpartner im Unternehmen ist und wie die Verfahrensordnung ausgestaltet ist.

§ 14 Information und Qualifizierung der verantwortlichen Personen

- (1) Die Arbeitgeberin sorgt dafür, dass die für die Umsetzung der Betriebsvereinbarung verantwortlichen Personen, insbesondere die Mitglieder des Integrationsteams, ausreichende Kenntnisse über die Belange und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Verhältnisse im Unternehmen besitzen bzw. erwerben.
- (2) Den mit diesen Fragen befassten Mitgliedern des Betriebsrates sowie der Schwerbehindertenvertretung wird grundsätzlich die Möglichkeit zur Teilnahme an internen und externen Informationsveranstaltungen und Schulungen etc. gegeben; die Rechte zur Teilnahme an entsprechenden Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß §§ 37 Abs. 6 BetrVG bzw. 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX bleiben unberührt.

§ 15 Schlussbestimmungen

- (1) Die Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung sind spätestens nach Ablauf von zwei Jahren zu beurteilen und auf erforderliche Veränderungen bzw. Ergänzungen hin zu überprüfen.
- (2) Bei Nichteinigung des Integrationsteams gemäß § 4 Abs. 6 oder falls sonst ein Einvernehmen in den Fragen dieser Betriebsvereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat nicht hergestellt werden kann, wird vor Anrufen der Einigungsstelle zunächst eine paritätische Kommission, die mit jeweils vier Vertretern der Arbeitgeberin sowie des Betriebsrats besetzt wird, eingeschaltet. Kann ein Einvernehmen auch auf diese Weise nicht hergestellt werden, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 BetrVG. Bis zu einer Entscheidung der Einigungsstelle darf eine strittige Maßnahme nicht durchgeführt werden.
- (3) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ungültig sein, so beeinträchtigt dies die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung und der übrigen Bestimmungen nicht. In einem solchen Fall werden die Betriebsparteien einer der unwirksamen Regelungen angenäherte rechtswirksame Ersatzvereinbarung treffen und so die Betriebsvereinbarung zur Durchführung bringen.

§ 16 Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Die Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Die Betriebsvereinbarung kann beidseitig, mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2008, gekündigt werden.
- (3) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Es sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung bis zur Neuregelung nach (§ 77 Abs. 6 BetrVG).

Berlin, den