

Zwischen der

und dem

Gesamtbetriebsrat dieser Firma

(nachstehend - Betriebsrat -)

wird folgende

## **BETRIEBSVEREINBARUNG**

### **zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX**

abgeschlossen:

#### **Präambel**

Die Betriebsparteien verständigen sich darüber, ein betriebliches Eingliederungsmanagement unter der Maßgabe des § 84 Abs. 2 SGB IX einzuführen.

Neben dem gesetzlichen Auftrag des BEM verfolgen die Betriebsparteien das Ziel, die Gesundheit und die Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten dauerhaft zu erhalten und zu fördern. Andere gesundheitsschützende und -fördernde Betriebsvereinbarungen und Richtlinien wirken dabei zusammen.

Auf der Basis dieser Zielsetzung definieren [REDACTED], Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung gemeinsam Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe des BEM und vereinbaren Verantwortlichkeiten für Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, die innerhalb der vorausgegangenen 12 Monate länger als 42 Wochentage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren.

Beschäftigte, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, erhalten auf Wunsch ebenfalls ein BEM-Angebot. Insbesondere finden diese Regelungen auch Anwendung auf Beschäftigte mit Einsatzeinschränkung. Einsatzeingeschränkte sind Beschäftigte mit nicht nur vorübergehenden gesundheitlichen Einsatzeinschränkungen, bezogen auf ihre aktuellen Arbeitsbedingungen.

Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen sind mit Hilfe des Eingliederungsmanagements so einzusetzen, dass Leistungsanforderung und Leistungsfähigkeit übereinstimmen und sie dauerhaft an einem einschränkungsgerechten Arbeitsplatz beschäftigt werden können.

## § 2 Ziele und Grundsätze

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein beschäftigungserhaltender und gesundheitsfördernder Suchprozess. Mit den dabei realisierten Maßnahmen werden folgende Ziele erreicht:

- Erhalt und Förderung von Gesundheit
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Vermeidung von Behinderung, chronischen Erkrankungen und möglichen Folgeerkrankungen
- Vermeidung frühzeitiger Verrentung wegen Erwerbsminderung
- Dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes

Diesen Zielen dienen Maßnahmen des anforderungsgerechten Arbeitseinsatzes, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung, der Rehabilitation und der beruflichen Bildung.

Die Teilnahme von Beschäftigten am Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist freiwillig. Aus der Teilnahme oder Nichtteilnahme am BEM dürfen Beschäftigten keinerlei Nachteile entstehen.

Beginn, Verlauf, Unterbrechung, Aussetzung oder Beendigung des Verfahrens, die Art der Maßnahmen, die Person des Fallmanagers aus dem BEM-Team und die Hinzuziehung von Personen des Vertrauens erfolgen nur mit ausdrücklicher Zustimmung des betroffenen Beschäftigten.

Für die Zeitdauer des BEM und für den Zeitraum von einem Jahr nach positivem Abschluss des BEM im Sinne des § 9 dieser Vereinbarung ist eine krankheitsbedingte Kündigung ausgeschlossen.

## § 3 BEM-Team

### Zusammensetzung des BEM-Teams

Zur Bearbeitung der Eingliederungsaufgaben aus der Betriebsvereinbarung wird ein BEM-Team aus jeweils einem/einer Vertreter/-in der HR-Abteilung, des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung pro Standort gebildet. Sofern erforderlich werden Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit als optionale Mitglieder des BEM-Teams hinzugezogen.

### Aufgaben des BEM-Teams

Das BEM-Team hat die Aufgabe, mit Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Beschäftigten geeignete Maßnahmen, Leistungen und Hilfen umzusetzen, mit denen die Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden. Dazu stellt das betriebliche BEM-Team zunächst den Kontakt zu den betroffenen Beschäftigten her und unterrichtet über das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Hilfsangebote.

Das BEM-Team beurteilt unter Beteiligung der betroffenen Beschäftigten und mit Unterstützung interner und externer Fachkräfte die gesundheitsbedingte Gefährdung der Beschäftigung, berät über Rechtsansprüche und Integrationsmaßnahmen und stellt den konkreten Handlungsbedarf fest.

Auf der Basis eines Maßnahmenplans sorgt das BEM-Team in enger Abstimmung mit betroffenen Beschäftigten und Leistungsträgern für die Erbringung der im Einzelfall erforderlichen Leistungen zur Teilhabe der von längerer Erkrankung, Behinderung oder Einsetzeinschränkung betroffenen oder bedrohten Beschäftigten am Arbeitsleben.

Es stellt die Begleitung und Betreuung der betroffenen Beschäftigten während inner- und außerbetrieblicher Maßnahmen sicher.

Das BEM-Team arbeitet eng mit Leistungsträgern und Leistungsanbietern zusammen und sorgt für die Einbindung des Unternehmens in die vorhandene psychosoziale und rehabilitative Versorgung am Ort bzw. in der Region. Das BEM-Team wirkt auf den Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit Leistungsträgern und Leistungserbringern hin, um eine frühestmögliche Durchführung und koordinierte Steuerung von Eingliederungsmaßnahmen zu erreichen.

Vertreter des BEM-Teams berichten in regelmäßigen Abständen in den Betriebsratssitzungen, der Schwerbehindertenversammlung, der Betriebsversammlung, im Arbeitsschutzausschuss sowie in der betrieblichen Öffentlichkeit über die erreichten Ziele und Fortschritte aus der Vereinbarung.

### **Kompetenzen des BEM-Teams**

Das BEM-Team arbeitet weisungsungebunden und koordiniert die beteiligten Akteure und Entscheidungen in regelmäßigen Fallbesprechungen.

Die Mitglieder des BEM-Teams haben folgende Kompetenzen:

- Einleitung, Unterbrechung und Beendigung des BEM im Einvernehmen mit dem betroffenen Beschäftigten
- Veranlassung bzw. Durchführung von betrieblichen Maßnahmen der Situationsanalyse, des Arbeitseinsatzes, der Um- und Versetzung, der Arbeitsplatzgestaltung und der Kompetenzentwicklung
- Hinzuziehen inner- und außerbetrieblicher Fachkräfte zur Beratung (Integrationsamt, technische Beratung, Reha-Fachberater, Berufshelfer, Integrationsfachdienst, usw.)
- Beantragung von Fördermitteln.

### **Fallmanager**

Der betroffene Beschäftigte bestimmt mit der Einleitung des BEM eine Ansprechperson aus dem Kreis des BEM-Teams. Dieser Fallmanager berät und begleitet den betroffenen Beschäftigten während des gesamten Verlaufs des BEM. Er sorgt als fallführender Verantwortlicher für die Erledigung der genannten Aufgaben. Der Fallmanager nimmt Erklärungen des betroffenen Beschäftigten entgegen, wie z.B. über die Beendigung oder Unterbrechung des Verfahrens.

Der Fallmanager hat seine Aufgaben mit der notwendigen Fachkenntnis auszuführen. Dazu ist er im erforderlichen Umfang aus- und weiterzubilden.

### **Geschäftsordnung**

Das BEM-Team arbeitet auf der Grundlage einer Geschäftsordnung im Sinne dieser Vereinbarung. Die Geschäftsordnung regelt die Zusammenarbeit im BEM-Team, die Organisation, den Ablauf und die Dokumentation der Sitzungen und Fallbesprechungen des BEM-Teams.

### **Qualifizierung des BEM-Teams**

Die Mitglieder des BEM-Teams nehmen regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil, die zur Erledigung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Erforderliche Kenntnisse sind insbesondere Wissensinhalte zu den Themen Case-Management, Beratung, Datenschutz, Integrations-, Rehabilitations-, Präventionsmaßnahmen, Gefährdungsbeurteilung, Dokumentation, Qualitätssicherung.

#### **§ 4**

### **Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements**

Die HR-Abteilung leitet dem BEM-Team eine aktuelle Auflistung der Beschäftigten zu, die die Voraussetzungen des BEM erfüllen. Die AU-Liste wird jeweils zum 1. eines Monats aktualisiert.

Das BEM-Team nimmt zu den genannten Personen umgehend Kontakt auf. Das BEM-Team informiert die betroffenen Beschäftigten in einem Anschreiben über Anlass, Ziel und Freiwilligkeit des BEM, über das Angebot eines Erstgesprächs sowie über die Wahlmöglichkeit einer Ansprechperson aus dem BEM-Team.

Erfolgt keine Rückmeldung wiederholt das BEM-Team nach 4 Wochen sein Informations- und Gesprächsangebot. Erst- und Wiederholungskontakt können im begründeten Bedarfsfall auch telefonisch erfolgen.

#### **§ 5**

### **Informationsgespräch**

Die von dem betroffenen Beschäftigten bestimmte Ansprechperson (Fallmanager) informiert in einem Informationsgespräch über

- die Ziele des BEM
- die Freiwilligkeit des BEM
- die Erfordernis der Einwilligung in den Beginn des Verfahrens
- den in der Betriebsvereinbarung festgelegten Suchprozess
- die Zustimmungserfordernis durch den betroffenen Beschäftigten zu den einzelnen Prozessschritten und Maßnahmen
- die Art und den Umfang der erhobenen Daten und den in der Betriebsvereinbarung geregelten Datenschutz
- die Folgenlosigkeit der Ablehnung des BEM.

#### **§ 6**

### **Eingliederungsgespräche**

#### **Situationsanalyse**

Stimmt die betroffene Person dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu, vereinbaren Fallmanager und Betroffener einen Termin für ein Eingliederungsgespräch. Zentraler Inhalt des Eingliederungsgesprächs ist eine gründliche Analyse der Situation des betroffenen Beschäftigten.

Im Rahmen der Situationsanalyse wird ermittelt, welche Bedingungen zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben und mit welchen betrieblichen und außerbetrieblichen Maßnahmen eine dauerhafte Arbeitsfähigkeit und berufliche Teilhabe erreicht werden kann. Durch die Situationsanalyse werden das Fähigkeits- und Leistungsprofil des betroffenen Beschäftigten und das Anforderungsprofil der Tätigkeit am Arbeitsplatz ermittelt.

Die Situationsanalyse beinhaltet folgende Aspekte und Maßnahmen:

- Selbsteinschätzung des betroffenen Beschäftigten zu Arbeitsbewältigung und Gesundheit
- Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes: Auswertung vorhandener Dokumente und Daten aus Arbeitsplatzanalysen und Stellenbeschreibungen
- Beschreibung der beruflichen und persönlichen Fähigkeiten und der individuellen Leistungsfähigkeit

Darüber hinaus sind in die Situationsanalyse Erkenntnisse aus folgenden Maßnahmen einzubeziehen:

- Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitsplatzbegehung durch Fallmanager, BR, SBV, Mitarbeiter, Führungskraft, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit
- vertiefende Analyse, soweit aus der Selbsteinschätzung oder sonstiger vorhandener betrieblicher Daten Hinweise auf spezifische (Fehl-) Belastungen vorliegen.

Das Gesamtergebnis der Situationsanalyse wird dem betroffenen Beschäftigten - sofern erforderlich in einem weiteren Eingliederungsgespräch - vorgestellt und gemeinsam mit ihnen erörtert. Ziel ist die Vorbereitung von Eingliederungsmaßnahmen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder der begleitenden Hilfe am Arbeitsleben in Betracht, ist die Hinzuziehung der zuständigen Stellen einzuleiten.

## § 7

### Maßnahmenplanung

Auf der Grundlage der zwischen Fallmanager und betroffenem Beschäftigten vorbereiteten Eingliederungsmaßnahmen verständigen sich das BEM-Team und der betroffene Beschäftigte auf einen schriftlichen Maßnahmenplan. Dieser enthält Angaben über Art, Umfang, Qualität und Zielsetzung der Maßnahmen.

#### Planungsgespräch

Der Fallmanager erörtert daran anschließend gemeinsam mit dem betroffenen Beschäftigten in einem Maßnahmenplanungsgespräch die möglichen Eingliederungsmaßnahmen. Bei der Maßnahmenauswahl berücksichtigen die Beteiligten im Einzelfall ein breites Spektrum von gesundheits- und beschäftigungserhaltenden Maßnahmen: Belastungsabbau, Arbeits(zeit-)gestaltung, betriebliche Weiterbildung, berufsbegleitende (psychosoziale) Beratung, Coaching, Mediation, Arbeitsplatzanpassung und technische Hilfen, medizinische und berufliche Rehabilitation, stufenweise Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX), Arbeits- und Belastungserprobung, Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen.

Um eine passgenaue Maßnahmenauswahl und -gestaltung zu erreichen, sind bei der Eingliederungsplanung zu berücksichtigen:

- Art und Ausmaß der (Mehrfach-) Einschränkung und der Arbeitsplatzgefährdung
- persönliche Ressourcen, Motivation und Wünsche des betroffenen Beschäftigten
- Besonderheiten des Einzelfalls und der Einschränkungen
- betriebliche Bedingungen und Ressourcen
- Qualität und Zugang zu Hilfen und Leistungen
- schrittweise Annäherung an die eingliederungssichernde Maßnahme
- interne und externe Fachkräfte sowie die Leistungsträger werden bei der Maßnahmenauswahl, Maßnahmenplanung und Maßnahmenfinanzierung systematisch mit herangezogen.

Arbeitsplatzsichernde Maßnahmen erfolgen nach der Maßgabe und Rangfolge:

1. Ausschöpfung aller Eingliederungsmöglichkeiten zum Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz
2. Angebot eines vergleichbaren Arbeitsplatzes
3. Angebot eines den jeweiligen Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatzes.

## **§ 8 Maßnahmenumsetzung**

Der mit dem betroffenen Beschäftigten abgestimmte Maßnahmenplan ist mit dem Ziel eines frühestmöglichen Maßnahmebeginns umzusetzen. Der Fallmanager ist dabei zuständig für die prozess- und maßnahmenbegleitende Beratung und Betreuung. Er steht in regelmäßigem Kontakt zu dem betroffenen Beschäftigten und er begleitet die Maßnahmen. Die rechtzeitige Information und Beteiligung der Führungskraft vor Beginn der betrieblichen Eingliederungsmaßnahme ist in einem Wiedereingliederungsgespräch sicherzustellen.

Erkennt das Team und/oder der betroffene Beschäftigte, dass die Eingliederungsziele durch die Maßnahmen nicht erreichbar sind, erfolgt eine Revision der Maßnahmenplanung. Können die geplanten Ziele noch nicht erreicht werden, wird die Maßnahmenumsetzung ausgesetzt und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt.

## **§ 9 Abschluss**

Der Abschluss des BEM beginnt, wenn die letzte geplante BEM-Maßnahme umgesetzt ist. Es wird ein Zeitraum von drei Monaten vereinbart, um das Erreichen der Maßnahmenziele zu überprüfen.

### **Abschlussgespräch**

Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums führen der Fallmanager, der Betroffene und die zuständige Führungskraft ein Abschlussgespräch. Sie erörtern die Wirkung der Eingliederungsmaßnahmen und der Maßnahmen zur Sicherung des Eingliederungserfolges.

Falls erforderlich erstellt das BEM-Team zusammen mit dem Beschäftigten einen Präventionsplan, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Die Erkenntnisse aus dem BEM-Verfahren werden auf das gesamte Arbeitssystem übertragen. Falls erforderlich werden Gesundheitsförderungsmaßnahmen eingeleitet.

Der Fallmanager berichtet im BEM-Team über das Abschlussgespräch. Das BEM-Team stellt dann im Konsens den Abschluss des BEM-Verfahrens fest.

## **§ 10 Datenschutz und Schweigepflicht**

### **Datenerhebung und -verwendung**

Eine Erhebung, Weitergabe und Verarbeitung von personenbezogenen Daten erfolgt nach dem Grundsatz der Datensparsamkeit (§ 3a BDSG) und nur in dem Umfang, der für die Zweckbestimmung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement erforderlich ist. Die automatisierte Verarbeitung von Daten langzeit- oder wiederholt erkrankter Beschäftigter zum Zweck der Einleitung des BEM unterliegt gem. § 4d Abs. 5 BDSG vor Beginn der Verarbeitung einer Vorabkontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Der Zugang von Mitgliedern des BEM-Teams zu sensiblen Daten setzt eine Einwilligung der Beschäftigten zur Weitergabe von Daten nach § 4 BDSG voraus. Durch die Arbeit im BEM-Team werden auch personenbezogene Daten verarbeitet, die durch Dritte zur Verfügung gestellt werden. Die dabei zur Verfügung gestellten Daten unterliegen dem gleichen Schutz wie selbst erhobene Daten.

## **Verschwiegenheitserklärung und Sensibilisierung des BEM-Teams**

Jedes Mitglied des BEM-Teams ist mit Aufnahme seiner Tätigkeit im BEM-Team zur besonderen Verschwiegenheit verpflichtet. Die zu unterzeichnende Verpflichtungserklärung nach § 5 BDSG wird zur Personalakte genommen. Die Mitglieder des BEM-Teams nehmen in regelmäßigen Abständen an Maßnahmen zur Sensibilisierung für den Datenschutz teil.

## **BEM-Akte**

Im Rahmen des BEM-Prozesses werden alle Daten in einer BEM-Akte hinterlegt. Die BEM-Akte ist getrennt von der allgemeinen Personalakte zu führen. Die BEM-Akte wird vom BEM-Team geführt. Zugriffsberechtigung zur BEM-Akte erhalten nur die Mitglieder des BEM-Teams und ihre Stellvertreter.

Der Betroffene ist auf Verlangen entsprechend § 34 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) durch das BEM-Team vollständig und umfassend über alle zu seiner Person im BEM erhobenen Daten zu informieren. Vertreter des betroffenen Beschäftigten haben sich durch eine Einwilligungserklärung oder Vollmacht zu legitimieren.

## **Personalakte**

Einleitung, Abschluss, Nichtzustandekommen, Abbruch oder Unterbrechung des BEM-Verfahrens sind informatorisch an die HR-Abteilung zu übermitteln und werden ohne Angaben von Gründen Teil der Personalakte.

## **Aufbewahrung von Daten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement**

Alle Arbeitsunterlagen mit personenbezogenen Daten sind so zu verwahren, dass jeder Zugriff oder die Einsichtnahme durch Unbefugte ausgeschlossen ist. Als Arbeitsunterlagen verstehen sich hierbei manuelle Datenträger wie Karteien, Belege, Schriftstücke, Akten und Aktensammlungen einschließlich ihrer Bestandteile. Jedes Mitglied des BEM-Teams trägt für seinen Bereich die Verantwortung darüber, dass die Vertraulichkeit der Daten auch im Umgang mit den Arbeitsunterlagen stets gewahrt wird.

## **Vernichtung bzw. Übergabe von Daten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement**

Gesammelte oder erhobene Daten sind nach Abschluss des BEM für den Zeitraum von drei Jahren datenschutzkonform zu archivieren. Danach sind die Daten datenschutzgerecht zu vernichten bzw. dem betroffenen Beschäftigten im Original zu übergeben. Kopien sind der Vernichtung zuzuführen. Über die Verwendung der Dokumente entscheidet der Betroffene.

## **§ 11**

### **Qualitätssicherung**

Regelmäßig zum Ende des dritten Quartals eines Kalenderjahres findet ein Qualifizierungs- und Austauschworkshop der BEM-Teams aller Standorte statt. Zur Qualitätssicherung und Verbesserung des BEM wird hierbei geprüft, ob durchgeführte Maßnahmen, Instrumente und Verfahren des BEM die gesetzten Ziele erreicht haben. Für die Durchführung des Workshops sind die BEM-Teams in Abstimmung mit und unter Beteiligung von Vertretern der HR-Abteilung und dem Betriebsrat zuständig.

Die Ergebnisse aus diesem Workshop (Erfahrungen und Ergebnisse, Änderungs- und Verbesserungsvorschläge) werden schriftlich zusammengefasst und zeitnah der Geschäftsleitung und dem Gesamtbetriebsrat zur Verfügung gestellt.

## **§ 12 Berichterstattung**

Nach der Erstinformation informiert der Arbeitgeber die Belegschaft im Rahmen des Integrationsberichtes (§ 83 SGB IX) und des Sozialberichtes mindestens einmal jährlich auf der Betriebsversammlung sowie der Schwerbehindertenversammlung über den Stand und die Entwicklung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

## **§ 13 Konfliktregelung**

Zur Schlichtung von Konflikten, die sich aus der Auslegung und/oder der Durchführung der Betriebsvereinbarung ergeben, bilden Unternehmen und Gesamtbetriebsrat eine paritätisch besetzte Kommission aus zwei Vertretern jeder Seite.

Sollte im Rahmen der paritätischen Kommission keine Einigung erzielt werden, ist die tarifliche Schlichtungsstelle zuständig.

## **§ 14 Schlussbestimmungen**

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Rechte des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

Die Betriebsvereinbarung kann von beiden Parteien mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung nach.

Die Erfahrungen und Ergebnisse mit der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung sind spätestens nach Ablauf von zwei Jahren zu bewerten. Im gegenseitigen Einvernehmen können Änderungen jederzeit vorgenommen werden.

Sollte eine oder mehrere Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ungültig sein, so beeinträchtigt dies die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung und der übrigen Bestimmungen nicht.