[Firmenlogo einfügen]

# Betriebsvereinbarung

**über das Betriebliche Eingliederungsmanagement**

Zwischen

[Unternehmen], vertreten durch

– Arbeitgeber –

und

dem Betriebsrat, vertreten durch

– Personalvertretung –

und

der Schwerbehindertenvertretung des Unternehmens,
vertreten durch

– Schwerbehindertenvertretung –

wird unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

gemäß § 167 [des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/__84.html) (SGB IX) folgende Betriebsvereinbarung über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) geschlossen:

## Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel von Arbeitgeber, Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung unseres Unternehmens, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Als wichtigen Baustein einer solchen Gesundheitsförderung hat der Gesetzgeber in [§ 167 Sozialgesetzbuch](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/__84.html) (SGB) IX [1](#_bookmark0) das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) verbindlich vorgeschrieben. Arbeitgeber, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung stimmen darin überein, das BEM mit dem Abschluss der vorliegenden Betriebsvereinbarung einzuführen.

Das BEM ist Teil eines Gesamtkonzepts von Gesundheitsmaßnahmen, das Bestandteil der Unternehmenskultur unseres Unternehmens ist.

Diese Betriebsvereinbarung soll zum Wohle aller Beschäftigten gewährleisten, dass ein Optimum an Begleitung, Unterstützung und Förderung bei langer Arbeitsunfähigkeit angeboten wird. Damit einher geht eine positive Beeinflussung von Gesundheit, Motivation, Zufriedenheit, Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Gemeinsame Ziele der vertragsschließenden Parteien und der verantwortlich Handelnden sind, durch Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation,

* Arbeitsunfähigkeiten, Krankheiten, chronische Erkrankungen und Behinderungen der Beschäftigten möglichst zu vermeiden,
* die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten – soweit diese auch arbeitsplatz- oder organisationsbedingt beeinträchtigt wird – zu verbessern und wiederherzustellen,
* erneute Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden,
* die Arbeitsplätze von Krankheit oder Behinderung betroffener Beschäftigter zu erhalten, um zu verhindern, dass diese aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen,
* die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern,
* die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.

Damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, das BEM aktiv zu unterstützen.

**1§ 167 Prävention**

1. Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.
2. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.
3. Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

## § 1

**Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten, die in einem Tarif-, Angestellten-, Ausbildungs- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis zu [Name des Unternehmens] stehen.

## § 2

**Verantwortliche des BEM**

1. Der Arbeitgeber richtet zur Information über das BEM und zur Einleitung des BEM-Verfahrens eine zentrale Koordinierungsstelle ein. Diese Aufgabe liegt in den Händen einer/eines hierfür bestellten BEM-Beauftragten.
2. Verantwortlich für die Durchführung des BEM-Verfahrens ist die/der vom Betroffenen ausgewählte BEM-Beauftragte. Für den Fall der Verhinderung der/des BEM-Beauftragten sollte von den betroffenen Beschäftigten aus dem Kreis der BEM-Beauftragten eine Vertretung ausgewählt werden. Auf ausdrücklichen Wunsch oder mit Einverständnis des/der Betroffenen werden bereits zu Beginn weitere Personen an der Durchführung des BEM-Verfahrens beteiligt.
3. Die BEM-Beauftragten sind bei der Wahrnehmung der in dieser Betriebsvereinbarung beschriebenen Aufgaben weisungsfrei. Tätigkeiten im Rahmen des BEM haben Vorrang vor anderen Arbeitstätigkeiten und es sind hierfür ausreichende Zeitanteile sicherzustellen. Die Auswahl der BEM-Beauftragten erfolgt in Abstimmung zwischen Arbeitgeber, Interessenvertretungen sowie der Gleichstellungsbeauftragten.

Alle Verantwortlichen sind der als [Anlage 1](#_bookmark1) beigefügten namentlichen Übersicht zu entnehmen. Bei Änderungen erfolgt eine Aktualisierung der Anlage und die Beschäftigten werden informiert.

## § 3

**Sonstige Beteiligte**

1. Auf Wunsch der Beschäftigten können jederzeit eine Person ihres Vertrauens, die Personalvertretung und/oder die Schwerbehindertenvertretung und/oder die Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen werden.
2. Bei Bedarf können von den Verantwortlichen mit vorherigem Einverständnis der Betroffenen weitere Stellen einbezogen werden (z. B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Suchtbeauftragte, Psychotherapeut, Integrationsamt etc.).

## § 4

**Verfahrenseinleitung**

1. Beschäftigte können für sich vorsorglich jederzeit unabhängig von einer Arbeitsunfähigkeit ein BEM-Verfahren anregen. Sie können sich dafür an jeden BEM-Beauftragten oder die Interessenvertretungen wenden. Die Beschäftigten können auch eine sonstige Person ihres Vertrauens beauftragen, Kontakt aufzunehmen.
2. Sind Beschäftigte innerhalb eines der Arbeitsunfähigkeit vorausgegangen 12-Monats-Zeitraums länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt, unterrichtet die Personalabteilung die BEM-Koordinierungsstelle unverzüglich über diesen Sachverhalt ([Anlage 2](#_bookmark2)).

## § 5

**Kontaktaufnahme mit den Betroffenen**

1. Die Durchführung des BEM dient der Beschäftigungssicherung und -förderung. Es handelt sich für die Beschäftigten um ein freiwilliges Verfahren und wird nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Beschäftigten durchgeführt. Die Zustimmung kann jederzeit schriftlich ohne Begründung widerrufen werden.
2. Wird die Zustimmung nicht erteilt, darf dies nicht zu Lasten der/des betroffenen Beschäftigten gewertet werden. Lehnt die/der Betroffene eine Teilnahme am BEM ab, so ist das BEM beendet und sie/er wird in den nächsten sechs Monaten nicht wieder angeschrieben.
3. Die BEM-Koordinierungsstelle bietet ein Informationsgespräch an und informiert die Beschäftigten zeitnah schriftlich ([Anlage 3](#_bookmark3)) über Zielsetzungen sowie die dazu erforderliche Datenerhebung und den weiteren möglichen Verlauf des Verfahrens.
4. Erst nach Zustimmung der/des Beschäftigten ([Anlage 4](#_bookmark5)) erfolgt ein Gespräch mit der/dem BEM-Beauftragten, den die/der Beschäftigte frei unter allen BEM-Beauftragten zur Klärung der Vorgehensweise und Feststellung des Bedarfs auswählt. Der Gesprächsinhalt wird vertraulich behandelt. Es wird gemeinsam ein Maßnahmenplan ([Anlage 5](#_bookmark6)) erstellt.
5. Wird festgestellt, dass es sich um eine absehbar folgenlos ausheilende Erkrankung handelt, so dass von Seiten des Arbeitgebers keine Maßnahmen erforderlich sind, endet das laufende BEM-Verfahren.
6. Das Ziel des BEM ist erreicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneute Arbeitsunfähigkeit vermieden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Dies wird von den Beteiligten gemeinsam festgestellt, dokumentiert und zur BEM-Akte genommen ([Anlage 6](#_bookmark7)). Das Verfahren ist dann beendet.
7. Ist die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen nicht erfolgreich, so sind weitere Optionen zu prüfen. Letztlich soll der für alle Beteiligten positive Abschluss des BEM erreicht werden.
8. Stehen im Einzelfall keine weiteren geeigneten Maßnahmen mehr zur Verfügung, so ist das BEM als nicht erfolgreich zu beenden. Dies ist in der BEM-Akte zu dokumentieren.

## § 6

**Maßnahmen**

Es kommen alle Maßnahmen ([Anlage 7](#_bookmark8)) in Betracht, die geeignet sind, den Gesundheitszustand zu stabilisieren und zu fördern sowie Belastungen zu vermindern oder zu vermeiden. Das Spektrum der Maßnahmen umfasst drei Schwerpunkte: Maßnahmen der Prävention, der Rehabilitation und der Gesundheitsförderung.

Grundvoraussetzung ist jedoch das Vorliegen einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich körperlicher und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Liegt eine solche Erhebung nicht vor, wird diese im Rahmen des BEM am Arbeitsplatz durchgeführt.

Unter Wahrung der Sozialverträglichkeit ist nacheinander zu prüfen:

1. ob die/der Beschäftigte weiter am bisherigen Arbeitsplatz tätig sein kann, ggf. sind notwendige Änderungen zu prüfen
2. ob die/der Beschäftigte mit einer modifizierten Tätigkeit im bisherigen Tätigkeitsbereich eingesetzt werden kann
3. ob die/der Beschäftigte in einem anderen Arbeitsbereich am bisherigen Standort eingesetzt werden kann. Dabei ist insbesondere die Verlagerung von Aufgaben an den entsprechenden Standort zu überprüfen
4. weitere Maßnahmen

Die/der BEM-Beauftragte erstellt gegebenenfalls unter Beteiligung der in § 3 genannten weiteren Stellen einen individuellen Maßnahmenplan.

## § 7

**Information der Personalabteilung**

Lediglich die Erklärung über die Zustimmung bzw. Ablehnung eines BEM-Verfahrens ([Anlage](#_bookmark5) [4](#_bookmark5)) sowie die einvernehmliche Abschlussmitteilung ([Anlage 6](#_bookmark7)) werden zur Personalakte genommen.

## § 8

**Datenerhebung und -verwendung / Datenschutz**

1. Die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zweck des BEM regelt [§ 167 SGB IX](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/__84.html) in Verbindung mit [§ 32 Bundesdatenschutzgesetz](http://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_1990/__32.html) (BDSG) sowie Artikel 13 und Artikel 14 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).
Diese Rechtsgrundlagen erlauben die Erhebung der personenbezogenen Daten zum Erstkontakt mit der/dem betroffenen Beschäftigten.
2. Die weitere Erhebung von personenbezogenen Daten der/des betroffenen Beschäftigten zur Durchführung des BEM sowie das Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren, Löschen und Nutzen dieser Daten bedarf ihrer/seiner rechtswirksamen Einwilligung. Auf die Datenschutzvereinbarung ([Anlage 8](#_bookmark9)) wird verwiesen. Im Übrigen gelten die Vorschriften des [BDSG](http://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_1990/).
3. Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, hat die/der BEM-Beauftragte die Beschäftigten darüber aufzuklären und ihre schriftliche Einwilligung einzuholen. Wenn Ärzte angehört und eventuelle gesundheitliche Informationen erörtert werden sollen, dürfen die Ärzte ihnen bekannt gewordene gesundheitliche Informationen erst weitergeben, wenn die Beschäftigten sie schriftlich von der Schweigepflicht entbunden haben.
4. Im Rahmen des BEM erhobene Daten dürfen ausschließlich für die Ziele des BEM verwendet werden.
5. Die Unterlagen des Verfahrens, wie z. B. Gesprächsprotokolle und Maßnahmenpläne werden in einer BEM-Akte im laufenden Verfahren von der/dem jeweiligen BEM-Beauftragten geführt und aufbewahrt. Sie werden nicht Bestandteil der Personalakte.
6. Der Zugriff durch Dritte ist auszuschließen. Nach Abschluss des Verfahrens wird die BEM-Akte versiegelt und zentral bei der BEM-Koordinierungsstelle aufbewahrt.
7. Die BEM-Akte wird drei Jahre nach Abschluss des BEM vernichtet oder der/dem betroffenen Beschäftigten gegen Empfangsbekenntnis ausgehändigt.
8. Beschäftigte haben jederzeit das Recht, Einsicht in ihre Unterlagen zu nehmen und diese für ihre Zwecke zu kopieren.
9. Die vom Arbeitgeber in der [Anlage 1](#_bookmark1) benannten BEM-Beauftragten sind durch eine Vereinbarung ([Anlage 9](#_bookmark10)) im Rahmen ihrer Aufgaben für das BEM zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht der Beteiligten gilt auch gegenüber dem Arbeitgeber und der Personalabteilung. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass alle am BEM-Verfahren beteiligten Personen vor Beginn des Verfahrens durch Unterzeichnung der Vereinbarung ([Anlage](#_bookmark10) [9](#_bookmark10)) zur Verschwiegenheit verpflichtet werden.
10. Das bestehende ständige Informationsrecht des Betriebsrates und der Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung über alle in dieser Betriebsvereinbarung geregelten Sachverhalte umfasst nicht Informationen aus den individuellen BEM-Verfahren.

Es besteht zu BEM-Verfahren ausschließlich ein Informationsrecht der jeweils zuständigen Personalvertretung, der Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung sowie der Gleichstellungsbeauftragten, welche Beschäftigten innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

## § 9

**Tätigkeitsbericht**

Die/der für die Koordinierung zuständige BEM-Beauftragte erstellt für den Arbeitgeber sowie für den Betriebsrat, die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung und die Gleichstellungsbeauftragten mindestens einmal pro Kalenderjahr einen Tätigkeitsbericht ([Anlage 10](#_bookmark11)). Der Bericht wird spätestens zum Ende des Monats vorgelegt, der dem Berichtszeitraum folgt.

## § 10

**Unterrichtung und Qualifizierung**

1. Alle Beschäftigten erhalten diese Betriebsvereinbarung. Die Beschäftigten werden über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung sowie jährlich über das BEM innerhalb des Unternehmens, die Mitverantwortung jedes Einzelnen für Gesundheit, Krankheit und Rückkehr an den Arbeitsplatz sowie Schulungsangebote der Krankenkassen, Integrationsämter, Rentenversicherungs- und Unfallversicherungsträger zu diesen Themen adäquat informiert.
2. Alle Führungskräfte mit Personalverantwortung, die am BEM-Verfahren beteiligten Personen, Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertretungen werden zum BEM geschult, regelmäßig für die Ziele und Fragestellungen des BEM sensibilisiert und jeweils zeitnah über Änderungen informiert.
3. Die BEM-Beauftragten, die Interessenvertretungen sowie die Gleichstellungsbeauftragten erhalten darüber hinaus eine spezielle Schulung zum Umgang mit vertraulichen Daten.
4. Den BEM-Beauftragten wird bei Bedarf, aber mindestens einmal jährlich, Supervision angeboten.

## § 11

**Schlussbestimmungen**

1. Meinungsverschiedenheiten oder Unklarheiten im Zusammenhang mit den in dieser Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen werden im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der/dem für das Personalressort verantwortlichen Geschäftsführerin/Geschäftsführer, dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung ausgeräumt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu informieren und ggfls. zu beteiligen.
2. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom [Datum einfügen] in Kraft. Sie wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
3. Sie kann von den vertragsschließenden Parteien mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden und wirkt bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung fort. Die beteiligten Parteien verpflichten sich, zeitnah auf den Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung hinzuwirken.
4. Bestehende Betriebsvereinbarungen des Unternehmens zur Regelung des BEM werden mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung aufgehoben.
5. Soweit einzelne Regelungen dieser Betriebsvereinbarung aufgrund rechtlicher oder tarifvertraglicher Bestimmungen unwirksam sind oder werden, wird die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Übrigen nicht berührt.

[Ort], den

[Unterschriften einfügen]

– Arbeitgeber – – Personalvertretung – – Schwerbehindertenvertretung –

# Mögliche Anlagen

1. Ihre BEM-Beauftragten (betriebsspezifisch)
2. [Meldung der Personalabteilung an die BEM-Koordinierungsstelle](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_meldung_der_personalabteilung.docx)
	1. [Musteranschreiben – Langzeiterkrankung](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_musteranschreiben_langzeiterkrankung_bem.docx)
	2. [Musteranschreiben – Mehrfacherkrankung](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_musteranschreiben_mehrfacherkrankung_bem.docx)
3. [Erklärung zur Teilnahme am BEM-Verfahren](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_musteranschreiben_rueckantwort_teilnahme_bem.docx)
4. [Maßnahmenplan](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_muster-massnahmenplan_bem.docx)
5. [Einvernehmliche Feststellung über Beendigung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_mustervordruck_beendigung_bem.docx)
6. [Maßnahmenkatalog](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_massnahmenkatalog_bem.docx)
7. [Einwilligungserklärung zur Erhebung von Daten](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_muster-datenschutzvereinbarung_bem.docx)
8. [Verschwiegenheitsvereinbarung zum Datenschutz im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_muster-verschwiegenheitsvereinbarung_bem.docx)
9. [Tätigkeitsbericht](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_muster-bem-bericht.docx)
10. [Vertrauliches Datenblatt für das BEM](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_muster_vertrauliches_datenblatt.docx)
11. [Dokumentation Arbeitsversuch](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/kb027_muster_dokumentation_arbeitsprobe.docx)