

## **Forum B**

### **Anlage 2 zum Diskussionsbeitrag 9/2006 (Prof. Dr. Kohte)**

(der gesamte Beitrag ist einsehbar unter [www.iqpr.de](http://www.iqpr.de))

**Aus dem Spruch der auf Grund des Beschlusses vom Arbeitsgericht  
Dortmund, 5. Kammer, vom 20. Juni 2005, Az: 5 BV 48/05 gebildeten  
Einigungsstelle:**

### **Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement bei der XXXXX GmbH & Co KG Betrieb XXXXX**

#### **Präambel**

Diese Vereinbarung regelt die Vorgehensweise bei der Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagement ( BEM ) gemäß den Vorschriften des § 84 Abs. 2 SGB IX.

Hiermit wird das Ziel verfolgt, dass

- chronische Krankheiten und Behinderungen bei Arbeitnehmern möglichst vermieden werden
- Arbeitsunfähigkeit überwunden bzw. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt wird
- der Arbeitsplatz von Krankheit oder Behinderung betroffener Arbeitnehmer möglichst erhalten bleibt und verhindert wird, dass sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG.

#### **§ 2 Feststellung der AU-Zeiten**

Die Personalabteilung ( PA ) führt eine fortlaufende Krankenstatistik, in der die Krankheitszeiten pro Mitarbeiter für die jeweils zurückliegenden 12 Monate erfasst werden.

#### **§ 3 Information der Mitarbeiter**

Ist ein Mitarbeiter innerhalb einer Frist von 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig krank, so erhält er durch den Arbeitgeber zunächst erste

Informationen über das BEM sowie über Art und Umfang der erhobenen Daten. Dabei ist das aus Anlage I ersichtliche Schreiben zu verwenden und eine Kopie dieser Betriebsvereinbarung beizufügen. Der Betriebsrat erhält eine Kopie des Anschreibens.

Zeigt der Mitarbeiter Bereitschaft, am BEM mitzuwirken, so wird ggf. durch Vermittlung des Betriebsrates ein Erstgespräch vereinbart.

Sofern der Mitarbeiter an einem BEM nicht teilnehmen möchte, darf dies nicht zu seinen Lasten gewertet werden. Insbesondere ist es unzulässig, hieraus arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

#### **§ 4 Erstgespräch**

Wenn vom Mitarbeiter nicht ausdrücklich anders gewünscht, nehmen am Erstgespräch neben einem Arbeitgebervertreter auch ein Betriebsratsmitglied, sowie bei schwerbehinderten Arbeitnehmern ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung teil.

Im Erstgespräch geht es darum, Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann sowie evtl. mögliche Zusammenhänge zwischen den gesundheitlichen Problemen und der Arbeit zu erkennen.

Sofern nach übereinstimmender Auffassung sämtlicher Beteiligten kein Zusammenhang festzustellen ist oder offensichtlich kein Bedarf für weitere Maßnahmen besteht oder diese bereits eingeleitet sind, ist das Verfahren damit erledigt.

Andernfalls wird das weitere Vorgehen zwischen den Beteiligten abgestimmt. In der Regel folgt ein detailliertes Fallgespräch, evtl. unter Hinzuziehung des Vorgesetzten, des Werksarztes und/oder des Integrationsamtes.

#### **§ 5 Fallgespräch**

In dem Fallgespräch geht es darum,

- detaillierte Informationen über Stärken und Schwächen des Mitarbeiters sowie über die krankheitsbedingten Einschränkungen zu erhalten
- Ziele und Vorstellungen des Mitarbeiters zu erfahren
- die Möglichkeiten des Betriebes ( z. B. für eine Wiedereingliederung ) auszuloten
- einen Plan für das weitere Vorgehen zu erstellen

Wenn vom Arbeitnehmer nicht anders gewünscht, nehmen am Fallgespräch neben einem Arbeitgebervertreter auch ein Betriebsratsmitglied sowie bei schwerbehinderten Arbeitnehmern ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung teil.

## **§ 6 Weiteres Vorgehen**

Alle weiteren Maßnahmen (innerbetrieblich oder unter Einbeziehung der zuständigen externen Stellen) sind abhängig vom Einzelfall und erfolgen unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates.

Dabei ist zu überlegen, ob externe Hilfen von Integrationsamt, Gemeinsamer Servicestelle der Rehabilitationsträger, Integrationsfachdiensten oder Rehabilitationsträgern etc. förderlich wären. In Abstimmung mit den Arbeitnehmern sind diese Stellen erforderlichenfalls möglichst frühzeitig ins BEM einzubinden.

## **§ 7 Verwendung der erhobenen Daten**

Erhobene Daten dürfen ausschließlich für die in der Präambel benannten Ziele des BEM verwandt werden. Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung untersagt.

## **§ 8 Abschluss des BEM**

Das BEM ist beendet, wenn alle vereinbarten Maßnahmen durchgeführt sind oder der Mitarbeiter dies wünscht bzw. weiteren Schritten nicht mehr zustimmt.

## **§ 9 Inkrafttreten und Kündbarkeit**

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.03.2006 in Kraft und ist im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften kündbar.

## **Anlage**

An Herrn/Frau

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

#### **Sehr geehrte(r)**

nach der von uns geführten Urlaubs-, Krankheits- und Fehlzeitenkartei waren Sie in den letzten 12 Monaten mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt.

Der Gesetzgeber hat für diesen Fall eine besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers vorgesehen und ihn verpflichtet, Ihnen Maßnahmen anzubieten um dauerhafte Behinderungen oder Einschränkungen am Arbeitsplatz zu verhindern und Ihre Arbeitsunfähigkeit zu verkürzen.

Die Ursachen Ihrer Arbeitsunfähigkeit sind uns nicht bekannt. Sollten Sie aber den Eindruck haben, dass es an Ihrem Arbeitsplatz oder im Betrieb Möglichkeiten gibt, dass durch bestimmte Maßnahmen, Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden könnte, so empfehlen wir Ihnen, sich mit dem Betriebsrat oder der Personalabteilung in Verbindung zu setzen. Dies können Sie durch Rücksendung der beigelegten Kopie dieses Schreibens oder natürlich auch telefonisch oder persönlich tun.

In diesem Fall würden wir einen Termin für ein erstes, unverbindliches Informations- und Beratungsgespräch mit Ihnen vereinbaren.

Sollten Sie an einer weitergehenden Information bzw. an einer Beratung nicht interessiert sein, bitten wir ebenfalls um kurze Rückmeldung durch Rücksendung der Kopie mit einem entsprechenden Vermerk.

Mit freundlichen Grüßen

Anlagen

- 1 Kopie zur Rücksendung
- 1 Freiumschlag (für Rücksendung an Personalabteilung)
- 1 Freiumschlag (für Rücksendung an Betriebsrat)
- Gesetzestext § 84 SGB IX zur Information
- 1 Kopie der Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

**Rückantwort (bitte ankreuzen)**

- Ich möchte weiter informiert/beraten werden **und**
- bitte um Kontaktaufnahme bezüglich einer Terminabsprache
- werde mich wegen einer Terminabsprache bei Ihnen melden
  
- Ich bin an einer weiteren Information/Beratung **nicht** interessiert

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift