



Betriebsvereinbarung

über die Durchführung des Verfahrens

Betriebliches Eingliederungsmanagement

nach § 84 (2) SGB IX

§ 1 Vertragsparteien

Betriebsvereinbarung zwischen

- *ambulante dienste e.V.*, Urbanstr. 100, 10967 Berlin, vertreten durch die Geschäftsführung und den Vorstand und
- dem Betriebsrat des *ambulante dienste e.V.*, vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzenden/Betriebsratsvorsitzende.

§ 2 Präambel

Es ist gemeinsames Ziel des *ambulante dienste e.V.* und des Betriebsrates von *ambulante dienste e.V.*, Gesundheit und Wohlergehen der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Vorstand, Geschäftsführung und Betriebsrat des *ambulante dienste e.V.* stimmen überein, dass bei *ambulante dienste e.V.* nach Maßgabe des § 84 SGB IX ein *Betriebliches Eingliederungsmanagement* eingeführt wird. Damit sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Überwindung bestehender und/oder Verhinderung weiterer Arbeitsunfähigkeit
- Vermeidung von chronischen Erkrankungen
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Leidensgerechte Sicherung der Beschäftigung kranker Menschen
- Vorbeugung in Bezug auf Gefahren des Eintritts von (Schwer-) Behinderungen und/oder Erwerbsunfähigkeit.



§ 3 Geltungsbereich

Die Vereinbarung findet auf alle Beschäftigten des *ambulante dienste e.V.* Anwendung, die innerhalb eines Jahres länger als 42 Kalendertage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind.

§ 4 Grundsätze und Ziele der Vereinbarung

Mit dieser Betriebsvereinbarung soll die gesetzliche Auflage des § 84 SGB IX umgesetzt werden. Gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsverhältnisse sowie Beschäftigungssicherung sind die übergeordneten Ziele der Einführung des *Betrieblichen Eingliederungsmanagements*. Dazu zählen Maßnahmen:

- des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- des Erhalts und der Förderung der Gesundheit
- der betriebsnahen Rehabilitation
- der beruflichen Qualifizierung
- der Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet der in § 5.1 genannte Personenkreis vertrauensvoll zusammen. Die Geschäftsführung und der Betriebsrat des *ambulante dienste e.V.* bekräftigen, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit, sowie schwerbehinderte und behinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden dürfen.

§ 5 Das Verfahren

§ 5.1 Regelungen zum Verfahren

Das Verfahren wird von der Geschäftsführung durchgeführt. Als Dritte können hinzugezogen werden:

- ein Beauftragter des Betriebsrats
- die zuständige Einsatzbegleitung
- der Betriebsarzt



- interne Fachkräfte wie z.B. eine Sicherheitsfachkraft
- externe Fachkräfte, wie z.B. das Integrationsamt oder Beauftragte einer Servicestelle

Die Festlegung der jeweiligen Beteiligten erfolgt durch den/die Arbeitnehmer/in im Einvernehmen mit der Geschäftsführung.

Zur Einleitung und Durchführung des Verfahrens werden ausschließlich standardisierte Vorlagen und Musterschreiben (Einladungsschreiben, Protokollvorlagen etc.) verwendet, die einvernehmlich zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat beschlossen werden. Diese Vorlagen können in der Folge nur einvernehmlich geändert, abgeschafft und eingeführt werden.

Einmal im Jahr sind die im Zuge des *Betrieblichen Eingliederungsmanagements* eingeleiteten Verfahren und daraus resultierende Maßnahmen des laufenden Jahres Gegenstand der ASA-Sitzung und eines Gesprächs zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat.

Alle von Betriebsseite ins Verfahren involvierte Führungskräfte, BR-Mitglieder und Sicherheitsbeauftragte haben Anspruch auf dementsprechende Schulungen.

Die Geschäftsführung stellt dem Betriebsrat alle dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden personenbezogenen Daten zur Verfügung, die für das betriebliche Eingliederungsmanagement erforderlich sind.

An statistischen betrieblichen Daten erhält der Betriebsrat:

- Eine gesamtbetriebliche Arbeitsunfähigkeitsstatistik grundsätzlich halbjährlich zum 30.06. und 31.12. sowie auf anlassbezogene Anfrage
- Abteilungsbezogene Daten und Statistiken auf anlassbezogene Anfrage.

§ 5.2 Einleitung des Verfahrens

In der Regel wird das Verfahren eines *Betrieblichen Eingliederungsmanagements* durch die Geschäftsführung eingeleitet, in dem sie einer unter § 3 fallenden Person ein solches anbietet. Das *Betriebliche Eingliederungsmanagement* kann ebenfalls durch die Beschäftigten selbst beantragt werden.



Die Durchführung des *Betrieblichen Eingliederungsmanagements* dient der Sicherung des individuellen Arbeitsplatzes und der Gesundheitsförderung. Es handelt sich um ein freiwilliges Verfahren und bedarf der Zustimmung durch den/die betroffene ArbeitnehmerIn. Wird die Zustimmung nicht erteilt, darf dies keine betriebliche Benachteiligung nach sich ziehen.

Die Kontaktaufnahme erfolgt in zwei Schritten:

Im Zuge einer ersten schriftlichen Kontaktaufnahme (sog. Einladung) wird die betroffene Person über die Freiwilligkeit des Verfahrens, die Zielsetzungen sowie über die dazu erforderliche Datenerhebung, den weiteren, möglichen Verlauf des Verfahrens und die Möglichkeit zum Abbruch des Verfahrens aufgeklärt. *(Die Einladung als verbindliches Musterschreiben ist als Anhang I Teil dieser Betriebsvereinbarung)*

Lehnt der/die Betroffene eine Teilnahme am *Betrieblichen Eingliederungsmanagement* ab, so wird er/sie im laufenden Kalenderjahr nicht wieder angeschrieben. Der/die betroffene Beschäftigte ist darauf hinzuweisen, dass eine Mitteilung dieser Entscheidung zur Personalakte genommen wird. Auf Wunsch des/der Beschäftigten kann diese Mitteilung mit Gründen versehen werden.

Erst nach Zustimmung der betroffenen Person erfolgt durch die unter 5.1.1 genannten Personen ein erstes Gespräch zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise und Feststellung des Bedarfs. Der Gesprächsinhalt muss vertraulich behandelt werden. Es dürfen keine Krankheitsdiagnosen oder Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit erhoben werden. *(Ein Faktorenkatalog als verbindliches Muster für dieses Erstgespräch ist als Anhang II Teil dieser Betriebsvereinbarung)*

Die Geschäftsführung hat den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin darauf hinzuweisen, dass auf seinen/ihren Wunsch ein Beauftragter des Betriebsrats am Erstgespräch wie auch an den weiteren Gesprächen teilnehmen kann.

§ 5.3 Durchführung des Verfahrens

Es finden maximal drei Gespräche zwischen Geschäftsführung und ArbeitnehmerIn statt. Jedes Gespräch wird protokolliert und von beiden Parteien unterschrieben. Der/die ArbeitnehmerIn



erhält eine Kopie des Protokolls (*Die verbindlichen Protokollmuster für das jeweilige Gespräch sind als Anhang III - V Teil dieser Betriebsvereinbarung*)

Das Fragerecht ist unter Absehung von konkreten Krankheitsbildern oder ärztlichen Diagnosen nur betrieblich ausgerichtet. Die Persönlichkeitsrechte des/der Beschäftigten - insbesondere das Recht auf informationelle Selbstbestimmung - sind zu beachten. Fragen nach Krankheitsbildern sind ebenso unzulässig wie Fragen nach privaten Ursachen der Krankheit. Hat der/die ArbeitnehmerIn vor Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements den Arbeitgeber freiwillig, d.h. nicht veranlasst durch eine Nachfrage des Arbeitgebers, über die eigene gesundheitliche Situation in Kenntnis gesetzt, darf der Arbeitgeber diese Informationen thematisieren. Während eines laufenden BEM-Verfahrens darf der Arbeitgeber mit den betroffenen Beschäftigten keine Krankenrückkehrgespräche führen.

Die von der Geschäftsführung in Absprache mit dem/der ArbeitnehmerIn eingeleiteten Maßnahmen können drei Schwerpunkte umfassen: Maßnahmen der Prävention, der Rehabilitation und der Integration.

Allgemeine Anknüpfungspunkte sind Vermeidungen von altersbedingten Gesundheitsgefahren, Filterung von Fehlbeanspruchungen, stufenweise Wiedereingliederung Betroffener, Arbeits- und Belastungserprobungen, innerbetriebliche Qualifizierungen, Veränderungen der Arbeitsverhältnisse bis hin zur Versetzung.

Konkrete Anknüpfungspunkte finden sich in den Bereichen Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld, Personalplanung, Qualifizierung, stufenweise Wiedereingliederung, medizinische und berufliche Rehabilitation und andere mehr.

Über die Finanzierung möglicher Maßnahmen im Rahmen des *Betrieblichen Eingliederungsmanagements* entscheiden Vorstand und Geschäftsführung.

§ 5.4 Abschluss des Verfahrens

§ 5.4.1 Beendigung des Verfahrens

Das Verfahren des *Betrieblichen Eingliederungsmanagements* ist beendet, wenn

- alle Maßnahmen durchgeführt sind



- der/die ArbeitnehmerIn dies wünscht
- der/die ArbeitnehmerIn weiteren Schritten nicht mehr zustimmt.

§ 5.4.2 Dauer des Verfahrens

Das Verfahren soll in der Regel spätestens sechs Monate nach Aufnahme zum Abschluss gebracht werden.

§ 5.4.3 Protokollierung der Maßnahmen

Alle Maßnahmen werden gemäß Vorlage während der Umsetzung protokolliert. Bei Beendigung oder Abbruch, spätestens aber nach dem letzten Gespräch, erfolgt ein Abschlussvermerk der Geschäftsführung. Dieser soll das Ergebnis als den Grad der Zielerreichung, die geplanten Maßnahmen und den Stand ihrer Umsetzung beinhalten. Der Abschlussvermerk erfolgt auch bei Wegfall der Voraussetzung für die Einleitung des *Betrieblichen Eingliederungsmanagements*.

§ 6 Benachteiligungsverbot

Aus der Ablehnung des Verfahrens, einem Widerruf, wie aus der Nichtbeantwortung von Fragen im Zuge des *Betrieblichen Eingliederungsmanagements* dürfen dem/der ArbeitnehmerIn keine Nachteile entstehen.

Es ist unzulässig, Aussagen des/der ArbeitnehmerIn zur Wiedererlangung der Gesundheit und/oder zur Gesundheitsprognose, die im Rahmen des BEM-Verfahrens getroffen wurden, für eine Kündigung des/der Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen zu verwenden. Informationen und Daten über die Durchführung des Verfahrens sowie das Ergebnis darf der Arbeitgeber verwenden.

§ 7 Datenschutz

Das *Betriebliche Eingliederungsmanagement* erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen, welche die Geschäftsleitung sicher zu stellen hat. Dies gilt für die Erhebung der Daten aus der Belegschaft, die die Einleitung eines Verfahrens allererst ermöglichen wie für die individuellen Daten, die aus dem Verfahren selbst gewonnen



werden. *(Die Erklärung „Schweigepflicht und Datenschutz / Ausfertigung für den Verpflichteten und für die Personalakte“ in ihrer jeweils gültigen Fassung ist als Anhang VI Teil dieser Betriebsvereinbarung).*

Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden, hat die Geschäftsführung den/die ArbeitnehmerIn darüber aufzuklären und seine/ihre schriftliche Einwilligung einzuholen. *(Eine verbindliche Mustervereinbarung zum Schutz persönlicher Daten im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist als Anlage VII Teil dieser Betriebsvereinbarung).*

Wenn Ärzte angehört und eventuelle gesundheitliche Informationen erörtert werden sollen, dürfen die Ärzte ihnen bekannt gewordene gesundheitliche Informationen erst weitergeben, wenn der/die ArbeitnehmerIn sie schriftlich von der Schweigepflicht entbunden haben. *(Eine verbindliche Entbindungserklärung von der Schweigepflicht ist als Anlage VIII Teil dieser Betriebsvereinbarung).*

Angaben des/der Beschäftigten zur Wiedererlangung der Gesundheit und zur Gesundheitsprognose dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung benannten Ziele des *Betrieblichen Eingliederungsmanagements* verwandt werden. Sie dienen dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes. Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung untersagt.

Gesundheitsdaten sind getrennt von der Personalakte aufzubewahren. Betroffene ArbeitnehmerInnen haben Einsichtsrecht in ihre gesammelten Daten und Unterlagen. Aus dem Verfahren gewonnene Informationen werden auf Wunsch des Beschäftigten mit einer Frist von einem Jahr nach Abschluss des Verfahrens vernichtet. Aufzubewahren ist lediglich das Deckblatt mit der Verlaufsübersicht als Nachweis über das durchgeführte Verfahren.

§ 8 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.10.2013 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31.12.2014 schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt nach bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zum Sachverhalt.

Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien der Betriebsvereinbarung



11.09.2013/1.0

verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechend wirksame Vorschrift zu ersetzen.

Berlin, den 11.09.2013

(Geschäftsführung/Vorstand von *ambulante dienste e.V.*)

(Betriebsratsvorsitzende/r von *ambulante dienste e.V.*)