**Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement**

Zwischen dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) und der Unternehmensleitung der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) geschlossen:

**§ 1 Ziel**

Durch das BEM soll geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit einer oder eines Beschäftigten überwunden, seine/ihre Fehlzeit verringert und durch welche Maßnahmen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer arbeits- und einsatzfähig bleibt.

**§ 2 Geltungsbereich**

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs.

**§ 3 Verfahrenseinleitung**

Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen am Stück oder insgesamt länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt, wird das BEM nach § 164 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch durch seinen unmittelbaren Vorgesetzen eingeleitet. Ist die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer bei Eintritt dieser Voraussetzung noch arbeitsunfähig, ist sie bzw. er schriftlich über das Angebot zum BEM zu informieren. Dabei sollte ihm mitgeteilt werden, dass das BEM auch während der Arbeitsunfähigkeit, beispielweise in Form einer stufenweisen Wiedereingliederung, beginnen kann.

Beschäftigte(r), Arbeitnehmer, Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung sind berechtigt, ein BEM zu beantragen, wenn die zuvor genannten Voraussetzungen dafür vorliegen.

Das BEM wird nur mit Zustimmung der oder des Betroffenen durchgeführt.

**§ 4 Integrationsbeauftragter**

Der Arbeitgeber bestimmt eine/n Integrationsbeauftragte/n. Deren bzw. dessen Aufgabe ist die Koordinierung des BEM. Sie bzw. er ist Ansprechpartner für den Arbeitgeber, den Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung, das Integrationsamt und die Rehabilitationsträger.

**§ 5 Integrationsteam**

Es wird ein Integrationsteam eingerichtet. Dieses setzt sich zusammen aus der / dem Integrationsbeauftragten, dem Arbeitgeber bzw. einem von ihm beauftragten Vertreter, dem jeweiligen Vorgesetzten, einem Mitglied des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung.

**§ 6 Fehlzeitengespräch**

Das BEM beginnt mit einem Fehlzeitengespräch zwischen der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. dem betroffenen Arbeitnehmer und dem jeweiligen Vorgesetzten. An dem Gespräch können auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Betriebsratsmitglied und bei Schwerbehinderung ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer werden das Ziel und das Verfahren der betrieblichen Eingliederung erläutert. Es wird ihr / ihm mitgeteilt, welche Daten erhoben und verwendet werden dürfen.

Das BEM wird dann vorgeschlagen, wenn im Betrieb Maßnahmen durchgeführt werden können, die eine weitere Gesundheitsschädigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters verhindern und ihre bzw. seine Fehlzeiten vermeiden oder verringern können.

Das Gespräch ist zu protokollieren. Das Protokoll ist von allen Teilnehmern zu unterzeichnen.

Nach dem Gespräch erhält die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer 3 Tage Bedenkzeit, ob sie oder er das BEM durchführen möchte oder nicht. Ihre bzw. seine Entscheidung hat sie/ er dann dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Gründe muss sie oder er nicht angeben.

**§ 7 Optionen der betrieblichen Eingliederung**

Möchte eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter ein BEM durchführen, hat die / der Integrationsbeauftragte mit ihr / ihm zu klären, welche Einschränkungen für die Erbringung der arbeitsvertraglichen Leistungen vorliegen, welche Maßnahmen in Betracht zu ziehen sind und welche Schritte eingeleitet werden müssen. Es wird ein konkreter Integrationsplan erarbeitet.

An dem Gespräch kann auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ein Betriebsratsmitglied teilnehmen. Das Gespräch ist zu protokollieren und das Protokoll von der oder dem Integrationsbeauftragten und von der oder dem Beschäftigten zu unterzeichnen. Die / der Integrationsbeauftragte hat, soweit erforderlich, die arbeitsmedizinische Untersuchung in die Wege zu leiten.

**§ 8 Arbeitsmedizinische Untersuchung**

Vor dem BEM ist die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer vom Betriebsarzt arbeitsmedizinisch zu untersuchen. Der Betriebsarzt wird auch den erarbeiteten Integrationsplan prüfen und ggf. verbessern.

Nach der Untersuchung teilt der Betriebsarzt der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer und dem Integrationsbeauftragten die für das Verfahren notwendigen Ergebnisse der Untersuchung schriftlich mit.

Alternativ kann die Untersuchung auch durch den Hausarzt oder einen anderen Arbeitsmediziner als den Betriebsarzt geschehen.

**§ 9 Gefährdungsbeurteilung**

Hinsichtlich des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers ist eine Gefährdungsbeurteilung im Sinne des § 5 Arbeitsschutzgesetz vorzunehmen. Ziel ist es festzustellen, ob die Arbeitsbelastung durch Hilfsmittel oder organisatorische Änderungen am Arbeitsplatz gemindert werden kann. Die Gefährdungsbeurteilung ist schriftlich zu dokumentieren und an die oder den Integrationsbeauftragten weiterzuleiten.

**§ 10 Salvatorische Klausel**

Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Im Fall der Unwirksamkeit einer oder mehrerer Bestimmungen werden die Parteien eine der unwirksamen Regelungen möglichst nahekommende Ersatzregelung treffen.

**§ 11 Geltungsdauer**

Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. Im Falle der Kündigung wirkt sie nach bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zum selben Thema.

Ort, Datum, Unterschriften#

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Arbeitssicherheit und praktischer Gesundheitsschutz im Unternehmen heute**“. Sollten Sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** und Ihre **GRATIS-Checklisten-Sammlung „Die 17 besten Checklisten für den Arbeitsschutz“** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Arbeitssicherheit und praktischer Gesundheitsschutz im Unternehmen heute**“ **GRATIS** testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratis-Ausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* **Die exklusive Checklistensammlung „Die 17 besten Checklisten für den Arbeitsschutz“.** Auch diese dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten Sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe zzgl. 1,45 Euro für Porto und Versandkosten und MwSt. „Arbeitssicherheit und praktischer Gesundheitsschutz im Unternehmen heute“ erscheint 30-Mal pro Jahr mit je 8 Seiten pro Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des Bezugsjahres kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praxis Medien für Arbeitsschützer, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: [kundenservice@praxispurmedien.de](mailto:kundenservice@praxispurmedien.de?subject=Gratis-Test-Anforderung)

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praxispurmedien.de](http://www.praxispurmedien.de). . AGU-Downl.-28/2020