

## **Betriebsvereinbarung über die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)**

Zwischen der Klinik-Service GmbH  
und dem  
Betriebsrat der Klinik-Service GmbH

wird die nachfolgende Betriebsvereinbarung über die  
**Einführung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)**  
gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX geschlossen.

### **Präambel**

Betriebliches Eingliederungsmanagement verfolgt das Ziel, mit den im vorhandenen Akteuren und Strukturen sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potentiale, Menschen durch Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit, durch den Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit sowie Vermeidung von Behinderungen, einschließlich chronischer Krankheiten, gesund und arbeitsfähig zu erhalten. Dies betrifft alle Arbeitnehmer, nicht nur schwerbehinderte oder von Schwerbehinderung bedrohte Menschen. Als spezifische, betriebliche Gesundheitsprävention ist es somit Teil der betrieblichen Gesundheitspolitik.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Der persönliche Geltungsbereich erfasst alle Arbeitnehmer der Klinik Service GmbH sowie die gestellten Arbeitnehmer der Klinik Service GmbH einschließlich der Auszubildenden im Sinne von § 5 BetrVG.

Nach der gesetzlichen Vorgabe sind Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) erforderlich bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern, deren Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen (entspricht im Folgenden 42 Kalendertage) innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums andauert, oder bei mehrfach erkrankten Arbeitnehmern, die in der Summe mehr als sechs Wochen innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums arbeitsunfähig erkrankt sind.

## § 2 Ziele und Begriffsbestimmungen

- (1) Betriebliches Eingliederungsmanagement umfasst bei Bedarf Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung.
- (2) Die Prävention umfasst die Aufdeckung und Vermeidung von Fehlbelastungen, arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, gesundheitlicher Beeinträchtigungen sowie arbeitsbedingter Erkrankungen insbesondere durch Gefährdungsbeurteilungen.
- (3) Die Gesundheitsförderung umfasst insbesondere den Abbau von Belastungsrisiken am Arbeitsplatz, die Verhaltensprävention sowie die Stärkung der Selbstbestimmung durch die Förderung des sozialen und individuellen Gesundheitsbewusstseins. Im Sinne eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzverständnisses werden hierzu verhältnis- und verhaltensbezogene Maßnahmen durchgeführt. Alle Maßnahmen zur Verhaltensprävention sowie zur Stärkung der Selbstbestimmung sind für die Beschäftigten freiwillig.
- (4) Die Wiedereingliederung erfasst den Prozess der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, die Förderung der arbeitsrelevanten Fähigkeiten und die Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsbereichen sowie deren Auswahl. Ziel einer endgültigen Eingliederung ist der optimale Einsatz nach Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend den Arbeitsanforderungen.

## § 3 Betriebliches Frühwarnsystem

- (1) Mit Hilfe des betrieblichen Personalinformationssystems werden jeweils zum Ersten eines Monats routinemäßig die Daten zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten ausgewertet. Zuständig sind die Mitarbeiter der Personalabteilung. Ergibt sich hiernach, dass ein Arbeitnehmer innerhalb des rückwirkend zusammenhängenden 12-Monats-Zeitraums länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war, ist der Betriebsrat sowie das Integrationsteam gemäß § 4 dieser Betriebsvereinbarung hierüber zu unterrichten.
- (2) Auch die betroffenen Arbeitnehmer haben das Recht, sich an das Integrationsteam gemäß § 4 dieser Betriebsvereinbarung zu wenden und jederzeit ein Präventionsgespräch nach § 84 SGB IX zu verlangen sowie Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu beantragen.

#### **§ 4 Integrationsteam**

- (1) Als zentrale Schaltstelle im Unternehmen für die Durchführung des BEM-Verfahrens wird ein Integrationsteam eingerichtet. Das Integrationsteam setzt sich paritätisch zusammen aus je zwei Beauftragten der Arbeitgeberin und des Betriebsrats, wobei Einigkeit besteht, dass der BÄD nicht Mitglied des Integrationsteams ist. Weiter besteht Einigkeit, dass Mitglied des Integrationsteams nur Mitarbeiter des Universitätsklinikums oder der KSG sein können.
- (2) Das Integrationsteam ist die Sammelstelle für die gemäß § 3 dieser Betriebsvereinbarung gewonnenen Informationen.
- (3) Aufgabe des Integrationsteams ist es, diese Informationen zu erörtern, zu verarbeiten und zu bewerten.
- (4) Alle Mitglieder des Integrationsteams haben eine gesonderte Datenschutzerklärung hinsichtlich der im Verfahren anfallenden personenbezogenen Gesundheitsdaten zu unterzeichnen (siehe Anlage 1).
- (5) Das Integrationsteam schlägt der Geschäftsführung allgemeine oder individuelle Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements vor, und begleitet die internen und externen Prozesse (Initiierung, Durchführung und Begleitung der Maßnahmen). In diesem Zusammenhang obliegt es dem Integrationsteam auch, in Zusammenarbeit mit den gemäß § 6 dieser Betriebsvereinbarung hinzuzuziehenden innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Stellen und Diensten einen Katalog für präventive Maßnahmen sowie ein Konzept zur stufenweisen Wiedereingliederung zu entwickeln.
- (6) Zu den Sitzungen des Integrationsteams lädt der Arbeitgeber ein; eine Sitzung hat stattzufinden, sofern dies eine der Betriebsparteien beantragt. Das Integrationsteam ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an einer Sitzung und der Beschlussfassung teilnimmt. Es fasst seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit.

#### **§ 5 Einleitung des Einzelfallmanagements: Information des Mitarbeiters/Erste Klärung**

- (1) Ist bei einem Arbeitnehmer das betriebliche Eingliederungsmanagement angezeigt, so ist dieser hiervon schriftlich durch die Personalabteilung einzuladen (Anlage 2a) und zu unterrichten.
- (2) In der schriftlichen Unterrichtung (Anlage 2b) ist der betroffene Mitarbeiter über die Rechtslage und über die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren sowie darüber, dass – und falls in diesem Stadium des Verfahrens bereits möglich - welche personenbezogenen / Gesundheits-Daten erhoben und verwendet werden sollen. Dabei ist klarzustellen, dass die Verwertung dieser Daten nur mit einer ausdrücklichen schriftlichen Einwilligung (Anlage 3) des Mitarbeiters erfolgen kann; die Durchführung des BEM allerdings auch grundsätzlich ohne diese Datenerhebung möglich ist. Ferner ist darauf hinzuweisen,

dass der Mitarbeiter während des Verfahrens jederzeit einen Auskunftsanspruch hinsichtlich der über ihn gespeicherten, im Verfahren verwendeten Daten hat.

- (3) Der betroffene Mitarbeiter hat die Möglichkeit, vor seiner Entscheidung ein Informationsgespräch mit einem Mitglied des Integrationsteams oder des Betriebsrats seiner Wahl zu führen.
- (4) Verweigert der Mitarbeiter seine Zustimmung zum BEM, so ist das Verfahren beendet. Hieraus dürfen keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen abgeleitet werden. Erteilt der Arbeitnehmer hingegen seine Zustimmung, so ist das Verfahren fortzusetzen. Über die Zustimmung oder Ablehnung hat der betroffene Mitarbeiter die Personalabteilung anhand der Anlage 4 zu informieren.
- (5) Im Falle der Zustimmung zum BEM wird der betroffene Arbeitnehmer durch das von ihm ausgewählte Mitglied des Integrationsteams zu einem ersten vorbereitenden Klärungsgespräch eingeladen. In diesem Klärungsgespräch ist mit dem betroffenen Mitarbeiter zu beraten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Hierbei sind die möglichen Ursachen für die Erkrankung sowie die möglichen Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu erörtern. In diesem Klärungsgespräch geht es um die zentrale Fragestellung des möglichen Zusammenhangs der krankheitsbedingten Ausfalltage mit betrieblichen Aspekten. In diesem Zusammenhang können mit Einverständnis des Mitarbeiters ärztliche Befunde (behandelnde Ärzte, BÄD) berücksichtigt werden, sofern der Mitarbeiter diese zum Klärungsgespräch vorlegt. Darüber hinaus gehende personenbezogene Gesundheitsdaten dürfen in diesem Klärungsgespräch weder erhoben noch deren Erhebung veranlasst werden.  
Der betroffene Mitarbeiter ist darauf hinzuweisen, dass jeder einzelne Verfahrensschritt seiner Zustimmung bedarf.

## **§ 6 Weitere Durchführung des BEM/Klärung im Integrationsteam**

- (1) Nach dem ersten Klärungsgespräch wird die weitere Durchführung des BEM im Integrationsteam festgelegt, hierzu gehört auch die Entscheidung, ob personenbezogene Gesundheitsdaten mit Einwilligung des Mitarbeiters (siehe Anlage 3) erhoben werden sollen. Ergeben sich Hinweise auf mögliche betriebliche Ursachen für die Erkrankung/krankheitsbedingten Fehlzeiten, sind die Dokumentationen vorhandener Gefährdungsbeurteilungen zu sichten und/oder ggf. durch das Integrationsteam gemäß Betriebsvereinbarung ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung die Durchführung einer erneuten Gefährdungsbeurteilung (physisch/psychisch) bzw. die Aktualisierung einer bereits bestehenden Gefährdungsbeurteilung zu initiieren.

- (2) Das Integrationsteam hat den betroffenen Mitarbeiter anzuhören. Auf Antrag einer der Parteien nimmt der BÄD in beratender Funktion an den Sitzungen des Integrationsteams teil. Vor einer Entscheidung, ob personenbezogene Gesundheitsdaten (z.B. von behandelnden Ärzten) erhoben werden oder medizinische Untersuchungen veranlasst werden sollen, ist zwingend eine Stellungnahme des BÄD – oder eines durch den Mitarbeiter bestimmten Arbeitsmediziners<sup>1</sup> – einzuholen.
- (3) Der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, ärztliche Diagnosen gegenüber dem Integrationsteam/dem BÄD offen zu legen. Hält das Integrationsteam eine medizinische Untersuchung für erforderlich, so ist dafür die Zustimmung des Mitarbeiters notwendige Voraussetzung, es sei denn, dass die Untersuchung gesetzlich vorgeschrieben ist. Im Falle der Zustimmung hat der Mitarbeiter ein Wahlrecht, ob eine arbeitsmedizinische Untersuchung durch den BÄD oder durch einen von ihm frei gewählten Arbeitsmediziner durchgeführt wird; dies gilt auch für gesetzlich vorgeschriebene Untersuchungen.<sup>1</sup> Verweigert der Mitarbeiter seine Zustimmung zu einer ärztlichen Untersuchung, so hat der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Herbeiführung einer betriebsärztlichen Hinzuziehung insoweit Genüge getan.
- (4) Das Integrationsteam ist berechtigt, fallbezogen zur Überprüfung des Arbeitsplatzes und zur Entscheidung über zu treffende Maßnahmen interne oder externe Sachverständige (z. B. Betriebsärztlicher Dienst, Sicherheitsabteilung, Sozialleistungsträger, Integrationsamt) hinzuzuziehen.

## § 7 Maßnahmenplan

- (1) Das Integrationsteam unterbreitet einen individuellen Maßnahmenplan.
- (2) Als Maßnahmen können insbesondere zur Anwendung kommen:
  - Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen
  - Veränderung von Arbeitsbedingungen, belastungsreduzierende Gestaltung von Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, sozialen Beziehungen und Arbeitsumgebung
  - alternative Einsatzmöglichkeiten
  - Maßnahmen der Gesundheitsförderung
  - Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Fortbildung
  - Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung während bestehender Arbeitsunfähigkeit

---

<sup>1</sup> Soweit der Mitarbeiter nicht den BÄD in Anspruch nimmt, trägt der Arbeitgeber nur die Kosten, soweit er hierzu gesetzlich verpflichtet ist.

## **§ 8 Maßnahmen Durchführung**

- (1) Der Maßnahmenplan ist der Geschäftsführung zu unterbreiten. Soweit die Geschäftsführung und der Mitarbeiter dem Maßnahmenplan zustimmen, hat das Integrationsteam die Umsetzung des Maßnahmenplans einzuleiten und zu steuern.
- (2) Hierbei obliegt dem Integrationsteam auch die
- Kontaktaufnahme zu außerbetrieblichen Stellen und Diensten,
  - dort gegebenenfalls erforderliche Beantragung von Maßnahmen,
  - Beratung und Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer,
  - Beratung und Unterstützung aller Beteiligten bei der konkreten Maßnahmenumsetzung,
  - Überprüfung der Maßnahmen,
  - allgemein die Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteuren.

## **§ 9 Dokumentation/Evaluierung**

Abschließend obliegen dem Integrationsteam die Dokumentation des gesamten Verfahrens und die Evaluierung (einschließlich der Erfolgskontrolle) sowie die Unterbreitung der sich daraus ergebenden Verbesserungsvorschläge.

Die Dokumentation erfolgt auf einem gemeinsamen, passwortgeschützten Laufwerk elektronisch, zu welchem nur die Mitglieder des Integrationsteams Zugang haben. Einzelfallbezogene handschriftliche Notizen werden in einer Akte in einem passwortgeschützten Unterordner abgelegt. Dieser Unterordner ist jeweils einem der vier Integrationsteammitglieder namentlich zugordnet. Während des Verfahrens hat der Mitarbeiter jederzeit ein Einsichtsrecht in seine BEM-Akte.

Eingang in die Personalakte finden ausschließlich folgende Inhalte aus dem BEM-Verfahren: Einleitung (Anschreiben, Rückmeldung, Datenschutzvereinbarung), Abbruch oder Unterbrechung sowie Abschluss des BEM-Verfahrens sowie durchgeführte Maßnahmen.

Die BEM-Akte wird zwei Jahre nach der durch das Integrationsteam festgestellten Beendigung des Verfahrens geschlossen. Nach Ablauf der Frist wird die Akte vernichtet bzw. die Daten gelöscht; es sei denn, dass aufgrund gesetzlicher Vorschriften eine längere Aufbewahrungsfrist erforderlich ist. Die Inhalte der BEM-Akte dürfen nur dem Integrationsteam sowie dem Mitarbeiter bekannt sein, weiteren Personen oder Stellen nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Mitarbeiters.

## **§ 10 Information und Qualifizierung der verantwortlichen Personen**

- (1) Die Arbeitgeberin unterstützt dabei, dass die für die Umsetzung der Betriebsvereinbarung verantwortlichen Personen, insbesondere die Mitglieder des Integrationsteams, ausreichende Kenntnisse über die Belange und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Verhältnisse im Unternehmen besitzen bzw. erwerben. Über die zu schulenden Personen sowie über den Qualifizierungsbedarf macht das Integrationsteam Vorschläge.
- (2) Den mit diesen Fragen befassten Mitgliedern des Betriebsrats sowie der Schwerbehindertenvertretung wird grundsätzlich die Möglichkeit zur Teilnahme an internen und externen Informationsveranstaltungen und Schulungen etc. gegeben; die Rechte zur Teilnahme an entsprechenden Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß §§ 37 Abs. 6 BetrVG bzw. §96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX bleiben unberührt.

## **§ 11 Schlussbestimmungen**

- (1) Die Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung sind spätestens nach Ablauf von zwei Jahren zu beurteilen und auf erforderliche Veränderungen bzw. Ergänzungen hin zu überprüfen.
- (2) Bei Differenzen in Bezug auf die Auslegung und Umsetzung/Anwendung dieser Vereinbarung kann jede Betriebspartei eine Einigungsstelle in der Besetzung mit jeweils zwei Beisitzern anrufen. Die Einigungsstelle ist nur im Rahmen ihrer gesetzlichen Zuständigkeit zu einer streitigen Entscheidung befugt. Vor Abschluss des Einigungsstellenverfahrens ist eine Anrufung des Arbeitsgerichts ausgeschlossen. Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ungültig sein, so beeinträchtigt dies die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung und der übrigen Bestimmungen nicht. In einem solchen Fall werden die Betriebsparteien einer der unwirksamen Regelung angenäherte rechtswirksame Ersatzvereinbarung treffen und so die Betriebsvereinbarung zur Durchführung bringen.

**§ 12 Inkrafttreten und Kündigung**

- (1) Die Betriebsvereinbarung tritt zum 01.01.2018 und mit Unterzeichnung beider Parteien in Kraft.
- (2) Die Betriebsvereinbarung kann beidseitig, mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals nach einem Jahr ihres Inkrafttretens gekündigt werden.
- (3) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Es sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung bis zur Neuregelung nach (§77 Abs. 6 BetrVG)

Heidelberg, 09.10.2017

  
\_\_\_\_\_  
Edgar Reisch  
Geschäftsführer

  
\_\_\_\_\_  
Beate Langer  
Betriebsratsvorsitzender