

Muster einer möglichen Betriebsvereinbarung über Grundsätze und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gem. § 84 Absatz 2 SGB IX.



Übersicht:

- ▶ 1. Präambel
- ▶ 2. Recht auf Einleitung eines Managements
- ▶ 3. Ziel des Managements
- ▶ 4. Begriffsbestimmungen:
- ▶ 5. Erfordernis des Einverständnisses des betroffenen Arbeitnehmers
- ▶ 6. Beteiligten des Verfahrens
- ▶ 7. Die Verfahrensordnung

1. Präambel

Der Gesetzgeber hat den Begriff „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ eingeführt. So heißt es in § 84 Absatz 2 SGB IX:

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres (= der letzten 12 Monate) länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, und 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).

[zurück zur Übersicht ▲](#)

2. Recht auf Einleitung eines Managements

Die Arbeitnehmer haben ein Recht darauf, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeleitet wird. Zur Einleitung bedarf es ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Arbeitnehmer sind „Herr des Verfahrens“; jeder einzelne Schritt ist von ihrer Zustimmung abhängig. Darauf sind sie in jeder Phase des Managements hinzuweisen. Die Arbeitnehmer haben von sich aus das Recht, nach Erkennen der Voraussetzungen des § 84 Absatz 2 SGB IX den Betriebsrat zu Rate zu ziehen und sich über ein weiteres Vorgehen beraten zu lassen. Deshalb sind alle Arbeitnehmer aufgerufen, sich dem Eingliederungsmanagement zu stellen. Durch die Einführung dieses Managements sollen die Arbeitnehmer auch dazu ermutigt werden, die Zeit der Arbeitsunfähigkeit aktiv für eine Beseitigung der Ursachen der Arbeitsunfähigkeit zu nutzen.

[zurück zur Übersicht ▲](#)

3. Ziel des Managements

Als Ziel dieses Managements wird angestrebt,

- arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu erfragen,
- insbesondere bei häufigen Erkrankungen mögliche Ursachen zwischen Erkrankung und Arbeitsplatz herauszuarbeiten,
- betrieblichen Ursachen bei Erkrankungen nachzugehen,
- nach anderen, nicht mit dem Arbeitsplatz in Verbindung stehenden Ursachen zu forschen,
- die Arbeitsunfähigkeit nach Möglichkeit zu überwinden,
- einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- den Arbeitsplatz zu erhalten durch frühzeitige stufenweise Wiedereingliederung auch bei Kurzerkrankungen,
- allgemein alle Möglichkeiten der stufenweisen Wiedereingliederung zu nutzen oder eine vorübergehend anderweitige Tätigkeit zu vereinbaren mit dem Ziel der Wiedererlangung von Arbeitsfähigkeit sowie der Vermeidung zu langer Entfremdung von der Arbeit und vom Arbeitsumfeld,
- so früh als möglich zu erkennen, ob eine Maßnahme der Rehabilitation geboten erscheint.

[zurück zur Übersicht ▲](#)

4. Begriffsbestimmungen:

- Beschäftigte und damit Berechtigte im Sinne des § 84 Absatz 2 SGB IX sind nicht nur die schwerbehinderten, behinderten und die von einer Behinderung bedrohten Menschen, sondern alle Arbeitnehmer des Betriebs.
- Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 84 Absatz 2 SGB IX wird jede krankheitsbedingte Ausfallzeit und nicht ausschließlich diejenige(n) Erkrankung(en) zugrunde gelegt, die in einem gewissen arbeitsmedizinischen Zusammenhang steht(en), d. h. auf dieselbe oder auf verwandte Ursache(n) zurückzuführen ist (sind).

[zurück zur Übersicht ▲](#)

5. Erfordernis des Einverständnisses des betroffenen Arbeitnehmers

Da der Gesetzgeber dem Arbeitgeber – ohne Initiative der Arbeitnehmer – dieses Management nur beim Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers ermöglicht, halten die Betriebsparteien fest, dass

- in jeder Phase, d. h. vor jeder Einzelmaßnahme, die Zustimmung des/der Betroffenen eingeholt wird.
- Der Arbeitnehmer sollte sein grundsätzliches Einverständnis bei der ersten Nachfrage nach einem Eingliederungsmanagement dokumentieren.
- Gleiches gilt für eine grundlegende Verweigerung.

[zurück zur Übersicht ▲](#)

6. Beteiligten des Verfahrens

Bei der Durchführung des Eingliederungsmanagements sind beteiligt:

- *Der/die Betroffene*
Wie der/die Betroffene beteiligt werden kann, hängt stark von den Bedingungen des Einzelfalls ab. Ziel muss es in jedem Fall sein, ihn/sie zu allen Überlegungen und Schritten zu hören und dabei sicherzustellen, dass der Eingliederungsprozess nicht verzögert wird. Es ist eine wichtige Aufgabe der Eingliederungsvereinbarung, das Selbstbestimmungsrecht sicherzustellen, Überschaubarkeit zu schaffen und damit das Vertrauen in das Eingliederungsmanagement zu festigen.
- *Der Arbeitgeber*
Er hat die Pflicht zur Initiierung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Absatz 2 SGB IX bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit. Sie ist flankiert von dem Recht der Interessenvertretung, und ggf. der Schwerbehindertenvertretung, vom Arbeitgeber die Durchführung zu verlangen, § 84 Absatz 2 Satz 6 SGB IX. Der Arbeitgeber wird im Betrieblichen Eingliederungsmanagement vertreten durch den Beauftragten des Arbeitgebers gemäß § 98 SGB IX.
- *Der Betriebsrat*
Die Mitwirkungspflicht der Interessenvertretung ergibt sich aus §§ 84 Absatz 2, 93 SGB IX.
- *Der Beauftragte des Arbeitgebers nach § 98 SGB IX*
- *Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten/Die Schwerbehindertenvertretung*
Die Schwerbehindertenvertretung ist neben dem Beauftragten des Arbeitgebers Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt (§ 99 Absatz 2 Satz 2 SGB IX). Sie spielt eine wesentliche Rolle beim betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Absatz 2 SGB IX. Sie hat den Arbeitgeber zu überwachen und kann von ihm die Durchführung eines Eingliederungsmanagementprozesses verlangen, § 84 Absatz 2 SGB IX.
- Je nach Bedarf *Vertreter der Träger der Sozialleistungen* (Krankenkasse, Bundesagentur für Arbeit, Berufsgenossenschaft, Rentenversicherung, Integrationsamt)
- *Der qualifizierte Ansprechpartner des Arbeitgebers*
Zum qualifizierten Ansprechpartner wird bestellt
Herr/Frau _____

[zurück zur Übersicht ▲](#)

7. Die Verfahrensordnung

a. Initiierung von Maßnahmen

In der Personalabteilung werden die Fehlzeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern listenmäßig erfasst. Quartalsweise erfolgt eine Auswertung, ob innerhalb der letzten 12 Monate die Fehlzeiten einzelner mehr als 6 Wochen betragen. Soweit die Daten nicht mehr benötigt werden, erfolgt aus datenschutzrechtlichen Gründen die Löschung. Die Personalabteilung schreibt all diejenigen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen an, die insgesamt länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren. Sie stellt das Eingliederungsmanagement vor, erläutert dessen Vorteile und Ziele und schildert den Verfahrensablauf. Die Freiwilligkeit wird herausgestellt. Um die Möglichkeit der Eigeninitiative

nicht auszuschließen räumt sie der Betroffenen/dem Betroffenen eine Überlegungsphase ein.

b. Gespräch mit dem/der Betroffenen

Nach erfolglosem Ablauf der Überlegungsphase lädt die Personalabteilung die Betroffene/den Betroffenen zu einem sog. ersten Gespräch ein. Im ersten Gespräch wird die/der Betroffene erneut über die Möglichkeit der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, insbesondere dessen Vorteile für die Betroffenen informiert. Sie werden auf die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwandten Daten hingewiesen. Von ihnen wird die Einwilligung zur Durchführung erfragt. Diese wird dokumentiert. Gleiches erfolgt über die Ablehnung. Die/der Betroffene wird in diesem Gespräch auch darauf hingewiesen, dass vor formellem Beginn des Eingliederungsmanagements eine Vertrauensperson (der qualifizierte Ansprechpartner des Arbeitgebers oder der Beauftragte des Arbeitgebers gemäß § 98 SGB IX, ein Mitglied des Betriebsrats/Personalrats, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen) angesprochen werden kann.

c. Eröffnung des formellen Verfahrens, Erörterung und Durchführung von Maßnahmen

Liegt weiterhin das Einverständnis der/des Betroffenen vor, so wird gemeinsam mit dem Integrationsteam die Erkrankung/die Fehlzeitsituation beraten. Das Integrationsteam, bestehend aus dem qualifizierten Ansprechpartner, dem Betriebsrat/Personalrat und gegebenenfalls der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, überprüft, ob es sinnvoll erscheint, den betriebsärztlichen Dienst hinzuzuziehen oder die gemeinsame Servicestelle der Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt zur Unterstützung einzuschalten. Ziel der gemeinsamen Überlegungen mit den Betroffenen ist die Überwindung der Krankheitsursachen z. B. durch folgende Maßnahmen:

Arbeits(platz)bezogene Maßnahmen:

- Arbeitsplatzgestaltung/Veränderungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit,
- Einarbeitung am Arbeitsplatz/stufenweise Wiedereingliederung auch bei Kurzerkrankungen,
- Unterstützungen bei der Wiedererlangung der Arbeitskraft, Arbeitsassistenz als Arbeitshilfe/vorübergehende anderweitige Beschäftigung mit dem Ziel der Wiedererlangung von Arbeitsfähigkeit, auch zur Vermeidung zu langer Entfremdung von der Arbeit,
- Fördermittel zum Arbeitsplatzerhalt,
- Arbeitsdichte variieren/körperliche Leistungsfähigkeit trainieren,
- Arbeitsinhalte verändern,
- Handlungsspielraum erhöhen,
- Vorgesetzten beraten,
- Arbeitszeitmodelle überprüfen,
- Umsetzung auf anderen Arbeitsplatz,
- Variation durch Jobrotation.

Präventive Maßnahmen:

Bei auffälligen Fehlzeiten (häufige Kurzerkrankungen) oder Unzufriedenheit mit der Situation am Arbeitsplatz sucht das Integrationsteam das Gespräch mit dem unmittelbaren Vorgesetzten.

Personenbezogene Maßnahmen:

- Medizinische Maßnahmen (Facharztuntersuchungen, ambulante/stationäre Rehabilitation, therapeutische Maßnahmen, Fitness, technische Hilfen),
- Berufliche Rehabilitation (Zusatzqualifikation, Ergonomieschulung, Umschulung, Arbeitserprobung),
- Beratungsangebote (Familienberatung, Schuldnerberatung, Kinderbetreuung),

d. Ergebnisfeststellung

Der qualifizierte Ansprechpartner hält das Ergebnis der Erörterungen und der empfohlenen Maßnahmen schriftlich fest. Dieses Ergebnisprotokoll gelangt zur Personalakte. Ein erstes Controlling erfolgt ein halbes Jahr nach beendetem Eingliederungsmanagement durch den im Integrationsteam beteiligten qualifizierten Ansprechpartner. Im Gespräch mit dem/der Mitarbeiter(in) erörtert sie die Möglichkeit, das Integrationsteam über erfolgreiche Maßnahmen zu informieren oder um Fortsetzung des eingeleiteten Managements zu bitten.

[zurück zur Übersicht ▲](#)

