**Muster-Betriebsvereinbarung „Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement“**

*Zwischen der … (Name des Unternehmens)*

*und*

*dem Betriebsrat der … (Name des Unternehmens)*

*wird auf der Grundlage des § 87 Abs. 1, Nr. 7 BetrVG die nachfolgende Betriebsvereinbarung geschlossen.*

*Die Schwerbehindertenvertretung erklärt ihre Zustimmung zu der Betriebsvereinbarung.*

***Präambel***

*Nach § 167 Abs. 2 SGB IX wird deshalb ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt. Ziel ist es:*

* *die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern bzw. wiederherzustellen,*
* *die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern sowie*
* *die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.*

***§ 1 Geltungsbereich***

*Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Betriebs, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind und in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis zum Unternehmen stehen.*

***§ 2 Klärungsgespräche***

*Der Arbeitgeber tritt mit den Beteiligten in Erörterungsgespräche ein. Der Arbeitgeber führt die Gespräche zum betrieblichen Eingliederungsmanagement federführend durch, wie es der § 167 Abs. 2 SBG IX vorsieht. Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements dient der Beschäftigungssicherung und -förderung. Es handelt sich um ein freiwilliges Verfahren und bedarf daher der Zustimmung durch die betroffene Person. Wird die Zustimmung nicht erteilt, darf dies nicht zulasten der betroffenen Person gewertet werden.*

*Die Klärungsgespräche sind einzelfallbezogen zu führen. Ziel ist es zu klären, ob, mit welchen Mitteln, Hilfen, Leistungen und Maßnahmen die Arbeitsunfähigkeit überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und wie der betroffene Mitarbeiter wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden kann.*

*Sofern erforderlich soll die Eingliederung des betroffenen Mitarbeiters mit Rücksicht auf eine eventuell temporär gegebene verminderte Leistungsfähigkeit stufenweise erfolgen. Eine Empfehlung des behandelnden Arztes wird berücksichtigt.*

***§ 3 Qualifizierung der Vorgesetzten***

*Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung für die Gesundheitserhaltung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die Qualität der Arbeit. Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass dem genannten Personenkreis möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zuteilwerden.*

*Um Vorgesetzte für diese Aufgabenstellungen zu sensibilisieren und sie als Teil der Unternehmensphilosophie in ihre Aufgabenwahrnehmung zu integrieren, bietet das Unternehmen den Führungskräften an, alle zwei Jahre an einem Seminar zum Gesundheits- und Eingliederungsmanagement teilzunehmen.*

***§ 4 Zielerreichung***

*Die Unternehmensleitung berät mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung einmal jährlich, ob und in welchem Umfang die in dieser Vereinbarung getroffenen Ziele erreicht wurden.*

*Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen regelmäßig und in geeigneter Weise über die Erreichung der Ziele aus dieser Vereinbarung informiert werden.*

***§ 5 Datenschutz***

*Das betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.*

*Vor jedem betrieblichen Eingliederungsmanagement wird der betroffene Arbeitnehmer ausführlich über die Datenschutzbestimmungen informiert.*

***§ 6 Rechte des Betriebsrats und******der Schwerbehindertenvertretung***

*Die Rechte des Betriebsrats sowie* *der Schwerbehindertenvertretung aus dem BetrVG und dem SGB IX bleiben von dieser Betriebsvereinbarung unberührt.*

***§ 7 Schlussbestimmungen***

*Die Vereinbarung tritt am … in Kraft. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende – erstmals zum … – schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt nach, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.*

*Datum, Ort*

*Unterschriften Vertreter der Unternehmensleitung Vertreter des Betriebsrats*

*Vertreter der Schwerbehindertenvertretung*