

**Dienstvereinbarung**  
**zwischen**  
**der Technischen Universität Bergakademie Freiberg und**  
**dem Personalrat der TU BAF**  
**zur Einführung und Umsetzung eines Betrieblichen Eingliederungsmanage-**  
**ments gem. § 84 Abs. 2 SGB IX1.**

### **1. Präambel**

Die Gesundheit der Beschäftigten ist ein wichtiges Gut an der Universität. Nur gesunde Beschäftigte können auf Dauer den stetig wachsenden beruflichen Anforderungen gerecht werden. Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten ist deshalb Bestandteil der Qualitäts- und Personalentwicklung an unserer Universität.

Auf Basis der gemeinsamen Zielsetzung erarbeiten Zentrale Verwaltung, Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.

### **2. Geltungsbereich**

Die Vereinbarung findet auf alle Beschäftigten und Auszubildende Anwendung, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind und in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstigen Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnis zur TU BAF stehen.

Der/die Betroffene oder der gesetzliche Vertreter können von sich aus jederzeit ein betriebliches Eingliederungsmanagement beantragen.

### **3. Ziele**

Das betriebliche Eingliederungsmanagement beinhaltet insbesondere folgende Ziele:

- die Förderung der Gesundheit,

- die Vermeidung von Behinderungen und chronischen Erkrankungen,
- die Überwindung und Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitszeiten,
- die Vermeidung von begrenzter Dienstfähigkeit und Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bzw. Vermeidung von teilweiser oder vollter Erwerbsminderung.

#### **4. Integrationsteam**

Zur Durchführung der Vereinbarung wird ein Integrationsteam gebildet.

Mitglieder dieses Teams sind:

- Beauftragte/r des Personalrats
- BEM-Beauftragte/r des Dezernates Personalangelegenheiten

Bei Bedarf und nach Zustimmung der/des Betroffenen werden weitere interne Ansprechpartner und externe Fachkräfte zur Beratung hinzugezogen, z.B. die Schwerbehindertenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die/den Gleichstellungsbeauftragte/n, die/den Betriebsärztin/arzt.

Das Integrationsteam ist das Steuerungsgremium für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Das Integrationsteam bestimmt aus seiner Mitte eine/n für die Einladung zu den regelmäßigen Treffen und deren Moderation Verantwortliche/n. Das Integrationsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsungebunden.

Es trifft sich mindestens 2 x jährlich zur Erörterung und Überprüfung der in dieser Vereinbarung benannten Ziele und Aufgaben.

Alle Mitglieder des Integrationsteams sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

#### **5. Maßnahmen**

##### **5.1. Erfassung und Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten**

Das Dezernat Personalangelegenheiten stellt dem Integrationsteam mindestens einmal im Jahr eine gesamtuniversitäre Arbeitsunfähigkeitsstatistik ohne Personenbezug zur Verfügung. Weiterhin wird zweimal jährlich eine Liste der Beschäftigten

und Auszubildenden übermittelt, die in den letzten zwölf Monaten ununterbrochen oder insgesamt sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren. Monatlich wird die Liste der Beschäftigten und Auszubildenden vorgelegt, die ununterbrochen länger als 6 Wochen erkrankt sind.

## **5.2 Kontaktaufnahme mit den Betroffenen durch das Integrationsteam**

Der/die Betroffene bzw. der gesetzliche Vertreter wird in einem ersten Schreiben auf die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten sowie die verschiedenen Möglichkeiten des weiteren Vorgehens hingewiesen.

Weiterhin wird die/der Betroffene bzw. der gesetzliche Vertreter darüber informiert, dass sie/er zu den Gesprächen fachliche Beratung und eine Person ihres/seines Vertrauens hinzuziehen kann.

### **Mögliche Ergebnisse dieser Kontaktaufnahme sind:**

- Die/Der Betroffene bzw. der gesetzliche Vertreter stimmt der Einleitung eines Eingliederungsverfahrens zu.
- Wegen der Schwere der Erkrankung bzw. unklarer Gesundheitsprognose scheidet die Einleitung eines Eingliederungsverfahrens gegenwärtig aus; ggf. ist eine spätere Kontaktaufnahme angezeigt.
- Die/Der Betroffene bzw. der gesetzliche Vertreter stimmt der Einleitung eines Eingliederungsverfahrens nicht zu.

Das Eingliederungsverfahren erfolgt nur mit Einwilligung der/des Betroffenen bzw. des gesetzlichen Vertreters. Eine arbeits- oder dienstrechtliche Verpflichtung der/des Betroffenen bzw. des gesetzlichen Vertreters, ein Eingliederungsverfahren durchzuführen, besteht nicht. Dies hat auch zur Folge, dass sie/er bzw. der gesetzliche Vertreter das Verfahren jederzeit abbrechen kann. Darauf wird der/die Betroffene im ersten Schreiben hingewiesen. „Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist freiwillig und kann nur mit Ihrer Einwilligung eröffnet werden. Eine Verpflichtung zur Teilnahme besteht nicht. Deshalb können Sie das Verfahren auch jederzeit abbrechen. Arbeits- oder

dienstrechtliche Konsequenzen erwachsen aus einer verweigerter Teilnahme oder dem Abbruch nicht.“

Nur bei Einwilligung der betroffenen Person bzw. des gesetzlichen Vertreters wird das weitere Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement in die Wege geleitet. Es erfolgt dann ein erstes Gespräch mit dem vom Integrationsteam bestimmten Mitglied des Integrationsteams oder einer vom Integrationsteam beauftragten Person zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise und Feststellung des Bedarfs. Das Gespräch dient der Vorbereitung einer bedarfs- und einzelfallorientierten Maßnahmenentwicklung. Es wird protokolliert. Die anderen Mitglieder des Integrationsteams erhalten eine Kopie des Gesprächsprotokolls.

Lehnt der/die Betroffene bzw. der gesetzliche Vertreter eine Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement ab, so wird er/sie im laufenden Kalenderjahr nicht wieder angeschrieben.

Das Integrationsteam entscheidet in besonderen Fällen gemeinsam, welche einzelfallbezogenen Maßnahmen erforderlich sind und beauftragt die/den BEM-Beauftragten des Dezernates Personalangelegenheiten, alternativ eine Ansprechperson aus dem Kreise des Integrationsteams, mit deren Durchführung.

### **5.3 Erstgespräch – Erfassung der Ausgangssituation (Analysephase) und Festlegung der Umsetzungsschritte**

- Im Erstgespräch sind gemeinsam mit der/dem Betroffenen und ggf. dem gesetzlichen Vertreter Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Insbesondere können mögliche betriebliche Ursachen und Fehlbelastungen für die entstandene Arbeitsunfähigkeit benannt werden. Dem Betroffenen und ggf. dem gesetzlichen Vertreter ist dabei Gelegenheit zur Äußerung zu geben, ob sein konkreter Arbeitsplatz aus seiner Sicht nach Inhalt, nach räumlicher und zeitlicher Organisation sowie nach Aufgabenumfang für ihn geeignet ist.

- Im Anschluss an diese Analysephase wird ggf. in einem weiteren Gespräch erörtert, welche Maßnahmen insbesondere im Bereich des Arbeitsumfeldes, zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. Vermeidung neuer Arbeitsunfähigkeit konkret einzuleiten sind. Ziel ist die Erstellung eines Maßnahmenplanes. Dabei sind Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsplatzes (insbesondere inhaltliche, organisatorische und räumliche Veränderungen) an die durch gesundheitliche Einschränkung entstandenen Bedürfnisse des Betroffenen vorrangig zu prüfen und umzusetzen. Dies gilt insbesondere für ärztlich empfohlene Maßnahmen. Sind dabei technische Veränderungen in Betracht zu ziehen, sollen die örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt in Abstimmung mit dem Betroffenen und ggf. dem gesetzlichen Vertreter hinzugezogen werden. Entsprechendes gilt, wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen.

#### **5.4 Weitere Gespräche und Überprüfung der Maßnahmen**

Das Integrationsteam veranlasst die Auswertung von Arbeitsplatz- oder Gefährdungsanalysen sowie Arbeitsplatzbegehungen und lässt sich über deren Ergebnisse informieren. Ein Mitglied des Integrationsteams oder eine auf Wunsch der/des Betroffenen vom Integrationsteam beauftragte Person (z. B: Kollege der/des Betroffenen, Fachvorgesetzter vor Ort, Stabsstelle Arbeitssicherheit, Betriebsärztin) koordiniert und steuert die einzelfallbezogenen Maßnahmen und dokumentiert Prozessverlauf und –abschluss.

Abhängig vom Verlauf des Eingliederungsverfahrens und vom Erfolg der einvernehmlich veranlassten Maßnahmen sind vom Integrationsteam zeitnah weitere Gespräche anzuberaumen, damit erforderlichenfalls der Maßnahmenplan angepasst wird und weitergehende Festlegungen getroffen werden können. Spätestens nach einem Jahr soll in einem Auswertungsgespräch erörtert werden, ob die eingeleiteten Maßnahmen mit Erfolg durchgeführt werden konnten.

## **6. Mitwirkungsmöglichkeiten**

Neben der/dem Betroffenen und ggf. dem gesetzlichen Vertreter kann auch der Personalrat und bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen zudem die Schwerbehindertenvertretung die Einleitung eines Eingliederungsverfahrens einfordern. Außerdem können auch der behandelnde Arzt oder der Betriebsarzt entsprechende Maßnahmen anregen. Auch weitere Gespräche und die Anpassung des Maßnahmeplanes können eingefordert werden.

### **6.1 Unterstützung für Schwerbehinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen**

Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Menschen kommt eine besondere Fürsorge zu. Für diesen Personenkreis besteht die Möglichkeit, neben Leistungen des Integrationsamtes weitere begleitende Hilfen im Arbeitsleben zu beantragen. Auch dem Arbeitgeber können solche Hilfen für den Arbeitsplatz der schwerbehinderten Menschen gewährt werden. So werden bauliche Maßnahmen, technische Hilfen oder personelle Unterstützung mit dem Integrationsamt abgesprochen und durch das Dezernat Personalangelegenheiten oder den schwerbehinderten Menschen beantragt. Über diesen Personenkreis hinaus können ebenfalls von Behinderung bedrohte Menschen die unterstützende Beratung durch die Integrationsfachdienste in Anspruch nehmen. Diese informieren über Förderleistungen, klären Zuständigkeiten und vermitteln zu anderen potentiellen Rehabilitationsträgern.

## **7. Datenschutz und Aufbewahrung von Unterlagen**

Beim Eingliederungsmanagement wird über sensible gesundheitliche Daten gesprochen. Daher ist es unerlässlich, dass der Schutz dieser personenbezogenen Daten während des gesamten Verfahrens gewährleistet ist. Die Mitglieder des Integrationsteams sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die erhobenen personenbezogenen Daten dürfen ausschließlich für Zwecke des betrieblichen Eingliederungsmanagements genutzt werden. Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung nicht zulässig. Die vom Integrationsteam anzufertigende Dokumentation darf nur folgende personenbezogene Daten enthalten:

- Zeitpunkt der Kontaktaufnahme
- Ergebnis des Angebotes

- Inhalt der Eingliederungsvereinbarung (Maßnahmeplan) und Umsetzung
- die namentliche Benennung der Mitglieder des Integrationsteams
- Schriftliche Einwilligung der/des Betroffenen bzw. des gesetzlichen Vertreters zur Weitergabe personenbezogener Daten

Wenn personenbezogene Daten im Rahmen des Eingliederungsverfahrens an Dritte weitergegeben werden müssen, hat das Integrationsteam die/den Betroffenen bzw. den gesetzlichen Vertreter darüber aufzuklären und die schriftliche Einwilligung einzuholen.

Die/Der Betroffene bzw. der gesetzliche Vertreter entscheidet, welche und wie viel von den personenbezogenen Krankheits- und Behinderungsdaten gegenüber dem Integrationsteam offen gelegt werden.

Der Verantwortliche des Integrationsteams hat den Inhalt aller Gespräche im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen und ggf. dem gesetzlichen Vertreter zu dokumentieren. Diese Aufzeichnungen sind nach Abschluss des Eingliederungsverfahrens (Nachkontrolle) noch zwölf Monate aufzubewahren und dann zu vernichten. Eine Aufnahme von Unterlagen oder Daten in die Personalakte erfolgt nicht.

Bei Widerruf sind die Daten zeitnah spätestens nach zwei Wochen zu löschen.

## **8. Qualifizierung**

Die Vorgesetzten haben eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Qualität der Arbeit. Sie haben mit dafür Sorge zu tragen, dass für den genannten Personenkreis möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen ergriffen werden können.

Um Vorgesetzte für diese Aufgabenstellungen zu sensibilisieren und das Gesundheitsmanagements an der Universität in ihre Aufgabenwahrnehmung zu integrieren, bietet das Integrationsteam an, die neuesten Kenntnisse über Gesundheits- und Eingliederungsmanagement in geeigneter Form (zum Beispiel Rundschreiben durch die Zentrale Verwaltung, Schulungen) zu vermitteln. Die Vorgesetzten werden mit Inhalt und Zielen dieser Dienstvereinbarung vertraut gemacht und ihre Umsetzung erörtert. Zusätzlich sind spezielle Fortbildungsmaßnahmen vorgesehen. Für die Mitglieder der

Personalvertretung ist im Rahmen des § 47 SächsPersVG gewährleistet, dass sie an Spezialschulungen teilnehmen können.

## **9. Schlussbestimmungen**

Alle Beschäftigten und Auszubildenden werden über die Absichten, Ziele und Handlungsabläufe dieser Dienstvereinbarung informiert. Der Text dieser Dienstvereinbarung wird im Intranet zugänglich gemacht.

Das Integrationsteam berichtet dem Rektorat mindestens einmal jährlich über seine Arbeit.

## **10. Inkrafttreten und Geltungsdauer**

Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann einvernehmlich ergänzt und fortgeschrieben werden.

§ 84 SächsPersVG findet Anwendung.

Freiberg, 30.04.2014

gez. Prof. Dr.-Ing. Bernd Meyer  
Rektor

gez. Dr. Andreas Handschuh  
Kanzler

Freiberg, 23.04.2014

gez. Dr. Gunter Wagner  
Vorsitzender des Personalrates

## **Anlagen**

## Anhang 1

### **Mögliche Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements**

#### 1. Räumliche oder organisatorische Veränderungen des Arbeitsplatzes

- bauliche Veränderungen
- Ausstattung Arbeitsplatz
- Technische Hilfsmittel  
Technische Hilfsmittel sollen vorhandene Fähigkeiten fördern, Restfähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch ausgefallene Fähigkeiten zumindest teilweise ersetzen. Ziel ist es, insbesondere bei bestimmten Behinderungen die Arbeitstätigkeit überhaupt erst zu ermöglichen, die Arbeitsausführung zu erleichtern, d.h. Arbeitsbelastungen zu verringern und die Arbeitssicherheit zu gewährleisten.
- Mithilfe bei der Beantragung von Arbeitsassistenz (§ 102 Abs. 4 SGB IX)  
Für behinderte Menschen mit erheblichem Unterstützungsbedarf ist die Arbeitsassistenz eines von mehreren Bestandteilen des umfassenden Ansatzes zur persönlichen Assistenz bei den Verrichtungen des täglichen Lebens und zur Teilhabe am Arbeitsleben und der Gesellschaft. Auftraggeber der verschiedenen Dienstleistungen zur persönlichen Assistenz ist dabei der behinderte Mensch selbst. Insofern ist die persönliche Assistenz zugleich Ausdruck des Selbstbestimmungsrechtes sowie des Wunsch- und Wahlrechts (§ 9 SGB IX).
- Raumwechsel / Raumplanänderung
- Bereitstellung eines Behindertenparkplatzes (nach Verfügbarkeit)

#### 2. Veränderungen der Arbeitszeit nach Lage oder Umfang, z. B.

- Veränderungen des Arbeitsablaufes
- Teilzeitbeschäftigung
- Veränderung Anwesenheitszeiten

#### 3. Inhaltliche Änderungen der Art der Beschäftigung

- Abordnung, Umsetzung, Versetzung
- Übertragung anderer Aufgaben
- Qualifizierungsmaßnahmen
  - Schulung zur gesundheitsschonenden Durchführung der Aufgaben
  - Schulung zum Einsatz in einem anderen Tätigkeitsbereich.

#### 4. Medizinische Rehabilitationsleistungen

- stufenweise Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX), auch für Beamte
- Kur, Rehabilitationsmaßnahmen
- Krankenbehandlung
- Früherkennung und Frühförderung
- Hilfsmittel

#### 5. Beratung

- Aufzeigen möglicher Kontaktstellen bzw. -personen

## **Anhang 2- Integrationsteam**

### BEM- Beauftragte der Universität

Dezernentin  
Personalangelegenheiten                      Frau Simone Kühne  
Tel: 39 2631

Vertreter    Herr Christian Krug  
Tel: 39 2062

### Personalrat

Vorsitzender                                      Herr Dr. Gunter Wagner  
Tel: 39 2071

Stellvertreterin                                    Frau Heidi Engelhardt  
Tel: 39 4391

### Gegebenenfalls im Einzelfall:

#### Schwerbehindertenvertretung

Herr Kay Vollerthum  
Tel: 39 2885

Vertreter    Herr Wolfgang Gaßner  
Tel: 39 4319

### Betriebsärztin

Frau Dipl.-Med. Beate Herrmann  
Fachärztin für Allgemein- und Arbeitsmedizin  
Herzog-Heinrich-Ring 17  
09599 Freiberg  
Tel.: +49 3731 23439

### Stabsstelle Arbeitssicherheit

Herr Peter Drees  
Tel: 39 2577

## **Anhang 3- Anschreiben an Beschäftigte**

Frau/Herrn

### **Prävention und Integration**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sehr geehrte Frau, sehr geehrter Herr.....,

an unserer Universität wurde auf der Grundlage von § 84 Abs. 2 SGB IX (Auszug beigefügt) ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt.

Anspruch auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement haben nicht nur schwerbehinderte Menschen, sondern er besteht bereits dann, wenn Beschäftigte innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen (ununterbrochen oder mit Unterbrechung) arbeitsunfähig sind.

Sie erhalten dieses Schreiben, weil Sie nach der von uns geführten Krankenakte in den letzten 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren.

Das BEM hat insbesondere zum Ziel, die Gesundheit zu fördern, Behinderungen und chronische Erkrankungen zu vermeiden, Arbeitsunfähigkeitszeiten zu reduzieren und eine begrenzte Dienstfähigkeit oder die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu vermeiden.

Mit dem Personalrat wurde eine Dienstvereinbarung zum Verfahrensablauf geschlossen, welche ich diesem Schreiben beifüge.

Wir bitten Sie, zunächst zu entscheiden, ob Sie das BEM einleiten wollen oder nicht. Sollten Sie zum BEM Fragen haben, empfehlen wir Ihnen, diese mit dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung oder dem Dezernat Personalangelegenheiten zu erörtern.

Den Text der Integrationsvereinbarung sowie weitere Informationen zum BEM finden Sie auch im Intranet unserer Universität.

Wir bitten Sie, uns auf beigefügter Erklärung (s. Anlage) mitzuteilen, ob Sie dieses Angebot nutzen möchten. Bitte senden Sie uns die Erklärung ausgefüllt und unterzeichnet möglichst bis zum (2 Wochen) zurück.

Stimmen Sie dem BEM nicht zu, wird die Erklärung zu Ihrer Krankenakte genommen und bei fortgesetzter Arbeitsunfähigkeit ggf. nach einem Jahr wieder aufgegriffen. Sie haben selbstverständlich jederzeit die Möglichkeit, Ihre Entscheidung – auch bei erfolgter Zustimmung - zu revidieren.

Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist freiwillig und kann nur mit Ihrer Einwilligung eröffnet werden. Eine Verpflichtung zur Teilnahme besteht nicht. Deshalb können Sie das Verfahren auch jederzeit abbrechen. Arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen erwachsen aus einer verweigten Teilnahme oder dem Abbruch nicht.

Mit freundlichen Grüßen  
im Auftrag

---

Unterschrift BEM-Beauftragte/r der Universität  
Anlagen  
Erklärung  
Auszug § 84 SGB IX

Anlage 1  
BEM

Vorname, Name, Anschrift der/des Beschäftigten

**TU Bergakademie Freiberg**  
**Dezernat Personalangelegenheiten**  
**BEM-Beauftragte/r**  
**Vertraulich/Persönlich**  
**09596 Freiberg**

### **Erklärung**

zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gem. § 84 Sozialgesetzbuch IX.

Ich möchte ein Verfahren zum BEM.

Ich bin damit einverstanden, dass dem Integrationsteam Angaben zu meiner Person (Name, Vorname, Geburtsdatum, ggf. Hinweis auf Schwerbehinderung), Fehlzeiten und Arbeitsaufgaben übermittelt werden.

Wegen der Schwere der Erkrankung bzw. unklarer Gesundheitsprognose scheidet die Einleitung eines Eingliederungsverfahrens gegenwärtig aus; ggf. ist eine spätere Kontaktaufnahme angezeigt.

Ich möchte kein Verfahren zum BEM.

*(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

Auszug § 84 SGB IX

**Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes v. 19. 6.2001, BGBl. I S. 1046) § 84  
SGB IX, Prävention**

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres 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, 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). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.