

Die Firma

beabsichtigt die Durchführung eines Präventionsverfahrens nach § 84 SGB IX zugunsten ihrer/s MitarbeiterIn Frau/Herrn

Zur Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen aus § 84 II SGB IX beauftragt sie

Herrn Rechtsanwalt Reinhard Holtstraeter, Lorichsstr. 17, 22307 Hamburg

als Eingliederungsmanager (im folgenden EM genannt) mit der Organisation und Steuerung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

I. Zielsetzung

Das BEM hat zum Ziel,

- die Arbeitsunfähigkeit nachhaltig zu überwinden,
- erneuter Arbeitsunfähigkeit nachhaltig vorzubeugen
- die Weiterbeschäftigung dauerhaft zu sichern und
- Arbeits- oder berufsbedingte Erkrankungen / Fehlbeanspruchungen zu verhindern.

2. Vertraulichkeit

Wesentliche Grundlage des Verfahrens sind der vertrauensvolle, faire und offene Umgang der Beteiligten miteinander.

- a. Alle Beteiligten sind zu einer dauerhaften und umfassenden Verschwiegenheit bezüglich aller aus Anlass des Verfahrens bekannt gewordenen Informationen verpflichtet.
- b. Der EM verpflichtet sich, die Vorschriften des Datenschutzes streng zu wahren. Eine Weitergabe besonders von Gesundheitsdaten erfolgt nur, wenn es für das BEM erforderlich ist und die ausdrückliche Einwilligung der/s MitarbeiterIn vorliegt.
- c. Die Ergebnisse von Einzelgesprächen werden erst nach Abstimmung der Dokumentation den Beteiligten zur Kenntnis gegeben.

3. Teilnahme

Die Teilnahme ist für die/den MitarbeiterIn freiwillig. Die Zustimmung zum BEM kann jederzeit zurückgezogen werden.

Die Entscheidung zur Nichtteilnahme ist zu dokumentieren. Sie muss nicht begründet werden. Der EM weist darauf hin, dass die Nichtteilnahme nur insoweit Folgen hat, als sich die betroffene Person nach Ablehnung des BEM in einem möglichen arbeitsgerichtlichen Verfahren - also nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung - nicht darauf berufen kann, dass kein BEM durchgeführt oder keine leidens- oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes versucht wurde.

Neben den Beteiligten (MitarbeiterIn, ArbeitgeberIn bzw. Vertreter) können hinzugezogen werden:

- Betriebsrat
- Schwerbehindertenvertretung

- Integrationsamt
- Betriebsarzt
- Sicherheitsfachkraft

4. Aufgaben des EM

Der EM erhebt die Fakten, entwickelt Lösungsvorschläge, erläutert den Beteiligten die Vor- und Nachteile möglicher Lösungswege und moderiert die Entscheidungsfindung. Die Befugnis, eine Entscheidung zu treffen, liegt allein in der Hand des/r MitarbeiterIn und des/r ArbeitgeberIn. Sie sind „Herr des Verfahrens“.

Der EM berät die Beteiligten hinsichtlich der Inanspruchnahme von Leistungen der Sozialversicherungsträger und koordiniert die notwendige Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern bzw. dem Integrationsamt. Während des BEM setzt die Rechtsvertretung gegenüber Sozialversicherungsträgern die Zustimmung der Beteiligten voraus.

Der EM trägt dem Selbsterhebungsgrundsatz Rechnung. Mit Zustimmung des/r MitarbeiterIn werden besonders schützenswerte (Gesundheits-)daten von ihm erhoben und bei Bedarf medizinische Beratung oder Begutachtung beauftragt.

Der EM trägt für eine sachgerechte und zügige Vereinbarung des Eingliederungsplanes und dessen Umsetzung Sorge. Etwaige externe Maßnahmen (z. B. Rehabilitationsfachdienst) werden von ihm nach Zustimmung der Beteiligten qualitätsgesichert beauftragt und kontrolliert. Er moderiert die Teambesprechungen und dokumentiert den Ablauf und die Ergebnisse des Verfahrens.

Der EM ist befugt das BEM-Verfahren abubrechen, wenn nach seiner begründeten Auffassung die Fortsetzung nicht mehr sinnvoll ist (z. B. mangels sachgerechter Mitwirkung eines/r Beteiligten). Die Rechtsvertretung eines/r Beteiligten in einem sich ggf. anschließenden Arbeitsgerichtsverfahren ist ausgeschlossen.

8. Vergütung

Der EM erhält eine pauschalierte Vergütung in Höhe von, € zzgl. MwSt. / ein Stundenhonorar in Höhe von, €/Std zzgl. MwSt. Vergütet wird der Zeitaufwand für Gespräche und alle vorbereitenden und begleitenden Maßnahmen einschließlich der Fahrzeit. Der Zeitaufwand wird in überprüfbarer Weise dokumentiert und nachgewiesen.

Die Vergütung für die Fahrzeit wird begrenzt auf maximal eine Stunde pro einfacher Fahrt. Weitere Fahrtkosten sind nicht zu erstatten.

Die Kosten für etwaige Maßnahmen und Auskünfte, soweit sie nicht von dritter Seite getragen werden, gehen zu Lasten des Auftraggebers.

Hamburg, den

Unterschrift Auftraggeber

Unterschrift Auftragnehmer