

Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Diese Betriebsvereinbarung ist Teil einer noch zu schließenden Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsmanagement.

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel des Vorstands und des Betriebsrats, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung erarbeiten Unternehmensleitung und Betriebsrat im Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Gemäß § 84 SGB IX wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt, um

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

§ 1. Ziele und Begriffsbestimmungen

Das BEM umfasst bei Bedarf einzelfallbezogen Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation.

1. Die Prävention umfasst insbesondere die Aufdeckung von Fehlbeanspruchungen und Leistungsveränderungen sowie die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und arbeitsbedingten Erkrankungen.
2. Gesundheitsförderung umfasst insbesondere die Verhaltensprävention (z.B. Wirbelsäulengymnastik), den Abbau von Belastungsrisiken am Arbeitsplatz sowie die Stärkung der Selbstbestimmung durch Stärkung des sozialen und individuellen Gesundheitsbewusstseins.
3. Die Rehabilitation erfasst den Prozess der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, die Förderung der arbeitsrelevanten Fähigkeiten und die Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsbereichen.
4. Die Wiedereingliederung erfolgt nach Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend den Arbeitsanforderungen.

5. Im Mittelpunkt des BEM stehen Maßnahmen der Früherkennung sowie nachsorgende Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation. Ziel ist es, ein ganzheitliches Präventionsverfahren durchzuführen, welches
- die Primärprävention (Prüfung der Belastungsfaktoren durch Gefährdungsbeurteilung), Senkung der Erkrankungswahrscheinlichkeit),
 - die Sekundärprävention (Früherkennung von Krankheitsvor- und -frühstadien),
 - die Tertiärprävention (medizinische Rehabilitation, stufenweise Wiedereingliederung und berufliche Rehabilitation, z.B. durch Umschulung)

umfasst.

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet der in §3.1. genannte Personenkreis vertrauensvoll zusammen.

Der Vorstand, _____ und der Betriebsrat bekräftigen, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit – schwerbehinderte und behinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung – benachteiligt werden dürfen.

§ 2. Geltungsbereich

Die Vereinbarung findet auf alle Beschäftigten Anwendung, die innerhalb eines Jahres länger als insgesamt sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind und in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen.

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass diese Vereinbarung keine Anwendung auf Betroffene mit Bagatellerkrankungen oder absehbar folgenlos ausheilenden Erkrankungen findet. Beschäftigte können von sich aus jederzeit ein betriebliches Eingliederungsmanagement beantragen.

§ 3. Maßnahmen

Siehe Flussdiagramm (Anhang 6)

§ 3.1. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Zur Durchführung der Vereinbarung wird in ein Integrationsteam gebildet. In diesem Team sind

- ein Beauftragter der Personalleitung
- die Betriebsärztin
- zwei Beauftragte des Betriebsrats
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Sicherheitsfachkraft

vertreten.

Bei Bedarf werden weitere interne Fachkräfte (z. B. CA Psychiatrie, Personalleitung, Pflegedienstleitung, Abteilungsleitung, Stationsleitung) und

externe Fachkräfte (z. B. Integrationsamt, Servicestelle) zur Beratung hinzugezogen.

Das Integrationsteam ist das Steuerungsgremium für das BEM. Es ist verantwortlich für die Auswertung der einzelfallbezogenen Arbeitsplatzanalysen sowie für die Arbeitsplatzbegehungen und die darauf aufbauende Maßnahmenentwicklung und –umsetzung im Zusammenhang mit dem BEM.

Das Integrationsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsungebunden.

Es trifft sich im Regelfall vierteljährlich zur Erörterung und Überprüfung der in dieser Vereinbarung benannten Ziele und Aufgaben.

Einmal im Jahr wird mittels einer anonymen statistischen Auswertung dem Vorstand und in der Betriebsversammlung über die Ergebnisse berichtet.

§ 3.2. Aufbau eines betrieblichen Frühwarnsystems

3.2.1. Erfassung und Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten

Die Arbeitsunfähigkeitsstatistik der letzten 12 Monate aus dem „Clinic Planner“ wird zu Grunde gelegt.

Unabhängig von dieser routinemäßigen Auswertung sind alle Arbeitnehmer in Vorgesetztenfunktion verpflichtet, das Integrationsteam zu unterrichten, falls sich aus eigenen Beobachtungen, durch Gespräche oder auf sonstige Weise Hinweise darauf ergeben, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention bei einem einzelnen Arbeitnehmer angezeigt sein könnten.

Das Integrationsteam entscheidet, ob einzelfallbezogene Maßnahmen erforderlich sind.

3.2.2. Kontaktaufnahme mit den Betroffenen

Die Durchführung des BEM dient der Beschäftigungssicherung und -förderung. Es handelt sich um ein freiwilliges Verfahren und bedarf der Zustimmung durch die betroffene Person. Wird die Zustimmung nicht erteilt, darf dies nicht zu Lasten der betroffenen Person gewertet werden.

Die Kontaktaufnahme erfolgt in zwei Schritten:

Im Zuge der ersten Kontaktaufnahme wird die betroffene Person von der Personalabteilung angeschrieben und über die Zielsetzungen sowie über die dazu erforderliche Datenerhebung und den weiteren, möglichen Verlauf des Verfahrens aufgeklärt. Es wird ihr angeboten mit einem Mitglied des Integrationsteams ein erstes Gespräch zu vereinbaren (Anlage 1: Anschreiben, Anlage 2 Rückmeldebogen, Anlage 3: Information, Anlage 4: Datenschutzerklärung).

Das Erstgespräch dient der Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise und der Feststellung des Bedarfs. Der Gesprächsinhalt muss vertraulich behandelt werden. (Anlage 5: Gesprächsleitfaden)

Lehnt die betroffene Person eine Teilnahme am BEM ab, so wird sie im laufenden Kalenderjahr nicht wieder angeschrieben.

3.2.3. Feststellung des Bedarfs

Die Parteien der Betriebsvereinbarung sind sich darüber einig, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz eingebunden ist.

Eine einzelfallbezogene Maßnahme ist die Ermittlung und Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen (§5 Arbeitsschutzgesetz).

Hierzu wird für jeden Beschäftigten eine Arbeitsplatzanalyse, ggf. in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung durchgeführt. Wo bis dato keine betrieblichen Erhebungen vorliegen, wird im Rahmen des Eingliederungsmanagements für den jeweiligen Arbeitsplatz eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz durchgeführt.

Die gewonnenen Daten werden dem Integrationsteam zur Entscheidungsfindung über einzelfallbezogene Maßnahmen vorgelegt. Bei Bedarf werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit den örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger – bei schwerbehinderten Menschen mit dem Integrationsamt – abgesprochen. Kommen finanzielle Fördermöglichkeiten der o. g. Stellen in Betracht, so werden diese beantragt. Soweit erforderlich und unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen werden die Daten auch den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern zur Verfügung gestellt.

3.2.4. Maßnahmenspektrum

Anknüpfungspunkte finden sich in den Bereichen Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld, Personalplanung, Qualifizierung.

Als Maßnahmen können zur Anwendung kommen:

- Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen,
- Ärztliche Untersuchungen des Betroffenen,
- Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten
- Maßnahmen der Gesundheitsförderung,
- Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Fortbildung sowie
- Maßnahmen der betriebsnahen Rehabilitation (z.B. Versetzung, Umschulung auf einen anderen Arbeitsplatz) einschließlich Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung während bestehender Arbeitsunfähigkeit.

3.2.5. Koordination

Die Maßnahmen sind durch das Integrationsteam einzuleiten und zu steuern.

Hierbei obliegt dem Integrationsteam insbesondere die

- gegebenenfalls erforderliche Beantragung von Maßnahmen vorzubereiten,
- eine informelle Kontaktaufnahme zu außerbetrieblichen Stellen und Diensten, - offiziell ist sie über die Personalabteilung herzustellen,
- Beratung und Unterstützung aller Beteiligten bei der konkreten Maßnahmenumsetzung,
- Überprüfung der Maßnahmen,
- Nachsorge ,
- allgemein die Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteuren.

3.2.6. Dokumentation

Dem Integrationsteam obliegt die Dokumentation des gesamten individuellen Verfahrens. (Anlage 7: Datenblatt, Anlage 8: Maßnahmenbeispiele und Dokumentation, Anlage 9: Protokoll Arbeitsversuch)
Die BEM-Akte verbleibt beim Betriebsrat und unterliegt dem Datenschutz.

§ 4. Beendigung des BEM

Das BEM ist beendet sowohl bei erfolgreicher Integration als auch wenn trotz Einsatz aller in Betracht kommenden Maßnahmen sowie der Hinzuziehung aller einschlägigen Stellen die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des betreffenden Arbeitnehmers nicht gelungen ist oder der Mitarbeiter das BEM abbricht.

§ 5. Qualifizierung der verantwortlichen Personen

Der Arbeitgeber sorgt dafür, 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 erwerben.

§ 6. Datenschutz

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

Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, hat die Ansprechperson die Arbeitnehmer darüber aufzuklären und ihre schriftliche Einwilligung einzuholen. Wenn Ärzte angehört und eventuelle gesundheitliche Informationen erörtert werden sollen, dürfen die Ärzte ihnen bekannt gewordene gesundheitliche Informationen erst weitergeben, wenn die Arbeitnehmer sie schriftlich von der Schweigepflicht entbunden haben.

Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung benannten Ziele des BEM verwandt werden und werden nicht in die Personalakte aufgenommen. Sie dienen dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes. Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung untersagt.

§ 7 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung oder ein Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder änderungsbedürftig werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Regelungen hiervon nicht berührt. Die Unterzeichner werden anstelle der unwirksamen oder änderungsbedürftigen Regelung eine wirksame Regelung treffen, die dem beabsichtigten Zweck der unwirksamen Regelung entspricht.

§ 8 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt ab . in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden und wirkt nach bis eine neue Betriebsvereinbarung geschlossen ist.