

Dienstvereinbarung über die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) der Hochschule Bremen

Die Hochschulleitung und der Personalrat der Hochschule Bremen schließen folgende Dienstvereinbarung:

Präambel

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist Teil der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für erkrankte Mitarbeiter. Es findet auf Grundlage der Vereinbarung über die Erprobung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches IX¹ (Rundschreiben Nr. 15/2006 des Senators für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen, zuletzt geändert durch Rundschreiben Nr. 8/2008 der Senatorin für Finanzen) für alle Beschäftigten der Hochschule Bremen Anwendung.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Bediensteten der Hochschule Bremen im Sinne des § 3 Bremisches Personalvertretungsgesetz (BremPersVG).

2. Ziele und Begriffsbestimmungen

- 1) **Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** umfasst Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation. Es findet nur mit Zustimmung und Beteiligung des oder der Betroffenen statt.
- 2) **Die Prävention** erfasst insbesondere die Aufdeckung von Fehlbeanspruchungen und Leistungsveränderungen sowie die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und arbeitsbedingten Erkrankungen.
- 3) **Die Gesundheitsförderung** umfasst insbesondere die Verhaltensprävention, den Abbau von Belastungsrisiken am Arbeitsplatz sowie die Stärkung der Selbstbestimmung durch die Förderung des sozialen und individuellen Gesundheitsbewusstseins. Dazu kann auch eine räumliche oder technische Anpassung oder Ergänzung der Ausstattung des Arbeitsplatzes gehören.
- 4) **Die Rehabilitation** erfasst den Prozess der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, die Förderung der arbeitsrelevanten Fähigkeiten und ggf. die Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsbereichen oder -orten.

¹ Gesetzestext § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX: „ 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.“

- 5) **Die Eingliederung** ist der passende Einsatz nach Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend den Arbeitsanforderungen.

3. BEM-Team

- 1) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird von einer ständigen Arbeitsgruppe (BEM-Team) der Hochschule realisiert. Die Mitglieder des BEM-Teams werden von der Hochschulleitung eingesetzt.
- 2) Das BEM-Team wird für seine Aufgaben geschult und bedarfsgerecht fortgebildet.
- 3) Für jede Fallbetreuung erhält das BEM-Team die erforderlichen Angaben zur betroffenen Person von der Personalabteilung. Vor Beginn der Maßnahme wird das schriftliche Einverständnis des Betroffenen eingeholt (Anlage 3). Alle Maßnahmen werden vom BEM-Team dokumentiert (Anlagen 4 und 5).
- 4) Das BEM-Team tagt regelmäßig, um aktuelle Fälle zu besprechen und so eine einheitliche Vorgehensweise der Fallbetreuungen zu gewährleisten.
- 5) Die Mitglieder des BEM-Teams sind zur Verschwiegenheit hinsichtlich aller personenbezogenen Daten, die ihnen im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung bekannt werden, verpflichtet. Sie werden bei ihrer Einsetzung (Nr. 1) hierauf besonders hingewiesen. Die Akten mit den erhobenen Daten müssen vor dem Einblick Dritter geschützt aufbewahrt werden.

4. Verfahren für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

- 1) **Die Personalabteilung** informiert aufgrund von monatlichen Fehlzeitenabfragen das BEM-Team darüber, welche Beschäftigten innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten ununterbrochen oder insgesamt 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren. Das BEM-Team informiert die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten des betroffenen Mitarbeiters oder der betroffenen Mitarbeiterin und erörtert mit ihm oder ihr die weiteren Schritte. In der Regel stellt der oder die Vorgesetzte den Erstkontakt zu dem oder der Betroffenen zur Bekanntgabe der Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements her. Anschließend werden das Anschreiben (Anlage 2) und das Datenblatt (Anlage 1) von der Personalstelle erstellt und an den Betroffenen oder die Betroffene versandt. In diesem Anschreiben wird über das Beratungsangebot zum BEM informiert (Anlage Information zum BEM). Die für das weitere Verfahren notwendige „Vereinbarung über den Schutz persönlicher Daten“ wird als Anlage beigefügt (Anlage 3). Das Beratungsangebot umfasst ein Beratungsgespräch mit dem BEM-Team oder einem beliebigen Mitglied des Teams. Darüber hinaus besteht für die Betroffene oder den Betroffenen die Möglichkeit, eine Person seines oder ihres Vertrauens hinzuzuziehen.
- 2) **Die Beschäftigten** können auch jederzeit von sich aus ein Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement einleiten.
- 3) **Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung** der Hochschule Bremen werden in regelmäßigen Abständen über die getroffenen Maßnahmen zum BEM in anonymisierter Form schriftlich unterrichtet.
- 4) **Die Hochschule Bremen** verpflichtet sich, die Vorgesetzten für das BEM zu sensibilisieren und Schulungen anzubieten, um sie in die Lage zu versetzen, physische und psychische Arbeitsplatzbelastungen zu vermeiden bzw. zu erkennen.

5. Klärungsgespräch im Rahmen des BEM

- 1) In dem Klärungsgespräch bespricht das BEM-Team mit dem oder der betroffenen Beschäftigten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz erhalten werden kann.
- 2) Hierbei sind die Ursachen für die Erkrankung, insbesondere betriebliche Ursachen, sowie mögliche Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu erörtern.
- 3) Ferner ist zu erörtern, ob die Hinzuziehung des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) sowie von Sozialleistungsträgern in Betracht kommt. Für beide Maßnahmen ist das schriftliche Einverständnis des oder der Beschäftigten erforderlich.
- 4) Auf Wunsch des oder der Beschäftigten nimmt ein Mitglied der Personalvertretung, bei Schwerbehinderten auch ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung, am Klärungsgespräch teil.

6. Beteiligung des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) oder von Sozialleistungsträgern

- 1) Im Anschluss an das Klärungsgespräch ist durch das BEM-Team zu entscheiden, ob
 - a. die Hinzuziehung des AMD erforderlich ist und/oder
 - b. Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben oder Rehabilitationsträger oder des Integrationsamtes in Betracht kommen.
- 2) Bei der Prüfung wird grundsätzlich der Wille des Betroffenen vorrangig berücksichtigt.

7. Maßnahmenplan

- 1) Das BEM-Team legt mit Zustimmung des oder der betroffenen Beschäftigten sowie unter Beteiligung der gegebenenfalls hinzuzuziehenden Akteure einen individuellen Maßnahmenplan fest. (Anlage 4).
- 2) Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:
 - a. Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen, Prüfung des Arbeitsumfelds,
 - b. ärztliche Untersuchungen des Betroffenen,
 - c. Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten,
 - d. Maßnahmen der Gesundheitsförderung,
 - e. Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung sowie
 - f. Maßnahmen der betriebsnahen Rehabilitationsträger einschließlich Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung während bestehender Arbeitsunfähigkeit.

8. Durchführung der Maßnahmen

Die Maßnahmen werden durch das BEM-Team eingeleitet und gesteuert. Hierbei obliegt dem BEM-Team insbesondere die

- a. gegebenenfalls die erforderliche Beantragung von Maßnahmen,
- b. die Kontaktaufnahme zu externen Stellen und Diensten,
- c. die Beratung und Unterstützung der betroffenen Beschäftigten,

- d. die Beratung und Unterstützung aller Beteiligten bei der konkreten Maßnahmenumsetzung,
- e. die Überprüfung der Maßnahmen (Anlage 5) sowie
- f. allgemein die Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteuren.

9. Datenerhebung und Verwendung

- 1) Eine Weitergabe personenbezogener Daten erfolgt nur mit schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters oder der betroffenen Mitarbeiterin.
- 2) Die Dokumentation über das BEM wird der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter in Kopie ausgehändigt. Alle Vorgänge, die diese Angelegenheit betreffen, werden in einem verschlossenen Umschlag zur Personalakte genommen.
- 3) Die Nutzung und / oder Verarbeitung der im Rahmen des BEM erhobenen Daten zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle ist unzulässig. Arbeitsrechtliche Maßnahmen dürfen nicht hierauf gestützt werden.

10. Unterrichtung der Beschäftigten

Die Beschäftigten der Hochschule werden regelmäßig über die Vorgaben und Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements informiert.

11. Inkrafttreten

- 1) Diese Vereinbarung tritt zum 1. Mai 2008 in Kraft.
- 2) Diese Vereinbarung wird bei eventueller Neufassung der Vereinbarung über die Erprobung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 des SGB IX, Rundschreiben Nr. 15/2006 des Senator für Finanzen, geändert durch Rundschreiben Nr. 8/2008 der Senatorin für Finanzen, erforderlichenfalls angepasst.

Bremen, den 18. 4. 2008



Dr. habil. Elmar Schreiber
Rektor



Jürgen-Peter Hencker
Kanzler



Gerhard Amenda
Vorsitzender des Personalrats

Anlagen:

1. Datenblatt
2. Anschreiben
3. Datenschutz
4. Maßnahmenblatt
5. Protokoll Arbeitsversuch