Betriebsvereinbarung

zum

„Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ (BEM) (gemäß § 84 Abs. 2, SGB IX)

zwischen

Geschäftsführung
der ... GmbH

und

der Mitarbeitervertretung/ Betriebsrat
der ... GmbH

1. Präambel

Die Geschäftsführung der ... GmbH sowie der Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung verfolgen gemeinsam das Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.

Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung erarbeiten beide Vertragsparteien im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Gemäß § 84 Abs. 2 SBG IX wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt.

Ausgenommen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Wege der

Arbeitnehmerüberlassung im Unternehmen tätig sind.

2. Ziele

Das betriebliche Eingliederungsmanagement beinhaltet folgende Ziele:

- die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden
- die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten
- Behinderungen und chronische Erkrankungen zu vermeiden
- den Arbeitsplatz nachhaltig zu sichern

Es ist das Ziel die Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter im Blick zu haben und ggf. Maßnahmen zu ergreifen, um diese Ziele zu erreichen. Damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.

Hierzu arbeitet der in Punkt 5 genannte Personenkreis vertrauensvoll zusammen.

Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung und das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten am Arbeitsplatz. Es ist ihre Aufgabe mit dafür Sorge zu tragen, dass den Arbeitnehmern möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zuteil werden. Daher werden die Vorgesetzten in das Betriebliche Eingliederungsmanagement mit eingebunden, sollte dies der betreffende Mitarbeiter nicht ausdrücklich ablehnen.

Im Vordergrund steht die Fürsorge für die Beschäftigten. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen unterstützt die Motivation und die Gesundheit der Beschäftigten.

Die ... GmbH bekräftigt noch einmal, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit, schwerbehinderte und behinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden dürfen.

3. Geltungsbereich

Die Vereinbarung findet auf alle Mitarbeiter unter Berücksichtigung des § 84 Abs. 2 SGB IX Anwendung, die unabhängig vom Kalenderjahr innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind. Unerheblich ist, ob der Arbeitnehmer sechs Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig ist oder ob sich mehrere Fehlzeiten auf sechs Wochen summieren.

Hierzu zählen alle Arbeitsunfähigkeitstage, Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen. Fehlzeiten bei Erkrankung eines Kindes sowie Fehlzeiten im Rahmen der Pflegerechtsreform ab 01.07.2008 werden nicht berücksichtigt.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bezieht sich auf alle Arbeitnehmer, ob in Teilzeit oder Vollzeit oder mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Auszubildende des Unternehmens sind hierin ausdrücklich eingeschlossen. Lediglich sich in der Probezeit befindende Mitarbeiter sind hiervon vorerst ausgeschlossen.

4. Maßnahmen und Handlungsfelder

Mit Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Mitarbeiters wird erarbeitet, mit welchen Leistungen oder Hilfen die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Das Spektrum der Maßnahmen umfasst drei Schwerpunkte:

- Maßnahmen der Prävention
- Maßnahmen der Rehabilitation
- Maßnahmen der Gesundheitsförderung

Im Mittelpunkt stehen hier Maßnahmen der alters- bzw. alterns- und behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung. Konkrete Handlungsfelder finden sich in den Bereichen Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld, Personalplanung, Qualifizierung, stufenweise Wiedereingliederung, medizinischen und berufliche Rehabilitation.

Hierbei sind ggf. auch Probleme mit Arbeitsfeld, Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung, Vorgesetztenbeziehung oder sonstige Fragen der Arbeitszufriedenheit mit den Arbeitnehmern zu erörtern.

Mit Zustimmung der Arbeitnehmer ist unter Konsultation der beteiligten betrieblichen Stellen zu klären, ob die Schwierigkeiten durch gezielte Maßnahmen innerhalb des Betriebes überwunden werden können; dabei ist ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, ob und inwieweit Veränderungen am Arbeitsplatz, im Arbeitsumfeld, in der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeit möglich sind.

Mit Zustimmung der Arbeitnehmer ist zu prüfen, ob die Schwierigkeiten durch externe Hilfen überwunden werden können.

Gemeinsam mit den Arbeitnehmern ist zu entscheiden, wann eine Kontaktaufnahme mit dem Betriebs-, dem Hausarzt oder anderen Experten sinnvoll ist

und wann gesundheitliche Maßnahmen, insbesondere medizinische Leistungen zur Rehabilitation angebracht sind.

Der durch den BEM-Beauftragten ggf. in Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern vorgeschlagene Maßnahmenkatalog bedarf der Zustimmung der Geschäftsführung.

5. Beteiligte

Als Beauftragte im Sinne des BEM werden von der ... GmbH bestellt:

- siehe Anlage 1

Der BEM-Beauftragte steuert als Fallmanager/in den Prozess des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Neben dem BEM-Beauftragten können auf Wunsch des betroffenen Mitarbeiters auch weitere interne Partner mit einbezogen werden:

- unmittelbarer Vorgesetzter
- Betriebsarzt
- Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Vertreter der Personalabteilung

Sollte es sinnvoll sein, externe Partner unterstützend mit einzubeziehen, so können nach Zustimmung des Mitarbeiters folgende Einrichtungen einbezogen werden. Dies sind beispielsweise

- Kranken-, Unfall- oder Rentenversicherungsträger
- Agentur für Arbeit
- Integrationsamt
- Berufsbildungsträger
- Arbeitsmedizinischer/ arbeitspsychologischer Dienst

Die Personalleitung überwacht die Ausführung des Prozesses und ist für die Qualitätssicherung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements verantwortlich.

<u>Organisation</u>:

Die Teilnahme eines Mitarbeiters am Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist freiwillig und kann jeder Zeit vom Mitarbeiter beendet werden. Die betroffenen Mitarbeiter sind nicht verpflichtet, über Diagnosen oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit Auskunft zu erteilen.

Die Personalabteilung ermittelt die Mitarbeiter, denen die Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement angeboten werden soll.

- Mitarbeiter, die in einem zusammenhängenden Zeitraum länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind.

  Ziel: Wiedereingliederung

Diese werden von der Personalabteilung schriftlich zu einem Informationsgespräch „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ eingeladen Dies erfolgt nach vorheriger Rücksprache mit dem Vorgesetzten spätestens nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit. Die Teilnahme hieran ist freiwillig. Die betreffenden Mitarbeiter haben die Wahl zu dem BEM-Beauftragten auf Wunsch weitere Beteiligte zu benennen.

Wir unterscheiden

- Mitarbeiter die z.B. ein Bein gebrochen haben
- Mitarbeiter deren Erkrankungsursache im Dunkeln liegt

sowie

- Mitarbeiter, deren Fehlzeiten sich über einen Zeitraum von 12 Monaten auf mehr als sechs Wochen summieren.

  Ziel: Erhalt und Wiedererstellung der kontinuierlichen und dauerhaften Arbeitsfähigkeit

Diese erhalten von der Personalabteilung nach vorheriger Rücksprache mit dem Vorgesetzten, eine Einladung zu einem Beratungsgespräch.
Dieser betreffende Mitarbeiterkreis wird quartalsweise / monatlich von der Personalabteilung ermittelt.

Die weitere Vorgehensweise ist in beiden Fällen wie folgt:

Im Beratungsgespräch hat der BEM-Beauftragte die Aufgabe, den betreffenden Mitarbeiter über die Ziele und Aufgaben des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren. Danach entscheidet der Beschäftigte, ob er das BEM in Anspruch nehmen möchte oder nicht.

Ist es der Wunsch des Arbeitnehmers, am Betrieblichen Eingliederungsmanagement teilzunehmen, so findet ein Beratungsgespräch statt. Die betreffenden Mitarbeiter haben die Wahl zu dem BEM-Beauftragten auf Wunsch weitere Beteiligte zu benennen.

In dem Beratungsgespräch ist das erste Ziel die gemeinsame Analyse der aktuellen Situation sowie die Klärung, ob Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit in der beruflichen Arbeitssituation liegen. Danach soll die Einleitung, Organisation und Koordination von Maßnahmen folgen.

Nach Abschluss des BEM bewertet der Mitarbeiter zur Qualitätssicherung das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist abgeschlossen, wenn die unter Punkt 2 genannten Ziele und Aufgaben erreicht wurden bzw. nach einem oder mehreren Gesprächen festgestellt werden muss, dass sie sich nicht erreichen lassen. Auch dies ist einvernehmlich mit dem Beschäftigten festzustellen und schriftlich zu dokumentieren. Ggf. kommt, sofern die Voraussetzungen erneut erfüllt sind, nach einem angemessenen Zeitraum (ca. 12 Monate) ein erneutes Betriebliches Eingliederungsmanagement in Betracht. Der Mitarbeiter hat ebenfalls jeder Zeit die Möglichkeit von sich aus das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu beenden, ohne, dass er dazu verpflichtet ist Gründe zu nennen.

Der Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung wird über den Beginn und Abschluss jedes einzelnen BEM-Falles schriftlich informiert.

6. Datenschutz und Dokumentation

Datenschutz:

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

Sollte die Weitergabe personenbezogener Daten während des Eingliederungsprozesses erforderlich sein, so hat der BEM-Beauftragte den

Beschäftigten hierüber aufzuklären und seine ausdrückliche schriftliche Zustimmung einzuholen.

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

Aus datenschutzrechtlichen Gründen dürfen vom BEM-Beauftragten und sonstigen, auf Wunsch des Mitarbeiters, hinzugezogenen Personen keine Einzelfälle bekannt gegeben werden, sondern ggf. nur Fallzahlen und Maßnahmen, die keinen Rückschluss auf Einzelpersonen zulassen.

Dokumentation:

Der BEM-Beauftragte koordiniert und steuert die einzelfallbezogenen Maßnahmen in enger Kooperation mit den vom Mitarbeiter ausgewählten internen und externen Partnern.

In der Personalakte aufgenommen wird ausschließlich das Angebot, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, das Einverständnis bzw. die Ablehnung des Mitarbeiters, die Beendigung des BEM. Soweit es notwendig sein sollte, weitere Dokumente in die Personalakte aufzunehmen, bedarf dies der ausdrücklichen Zustimmung des Mitarbeiters.

Der BEM-Beauftragte dokumentiert den weiteren Prozessverlauf. Die Protokolle sowie alle weiteren anfallenden Unterlagen bewahrt der BEM-Beauftragte unter Verschluss in einer Sachakte auf. Die betreffende Person hat jederzeit das Recht auf Einsichtnahme in diese Sachakte.

7. Inkrafttreten und Geltungsdauer dieser Vereinbarung

Diese Vereinbarung tritt am 00.00.20__ in Kraft. Sie kann durch die Geschäftsführung der ... GmbH und den Betriebsrat der ... GmbH ganz oder teilweise unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.

Sie wirkt nach, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung. Nach einer Kündigung sind umgehend neue Verhandlungen aufzunehmen.

Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien der Betriebsvereinbarung verpflichten sich, diese unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich entsprechend wirksame Vorschrift zu ersetzen.

Ort, Datum, Unterschrift Geschäftsleitung

Ort, Datum, Unterschrift Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung

Ort, Datum, Unterschrift Schwerbehindertenvertretung