

Vereinbarung über die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) im Rahmen einer aktiven Gesundheitsfürsorge, Stand 17.11.07

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel von Hochschulleitung, Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung der Universität Trier, die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Als zentralen Baustein einer solchen Gesundheitsförderung hat der Gesetzgeber in § 84 Abs. 2 SGB IX das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) verbindlich vorgeschrieben. Hochschulleitung und Personalrat stimmen darin überein, das Betriebliche Eingliederungsmanagement mit dem Abschluss der vorliegenden Dienstvereinbarung einzuführen. Das Konzept des Betrieblichen Eingliederungsmanagements soll ein Jahr nach seiner Einführung zum ersten Mal evaluiert werden (01.12.2008) und, soweit nötig, angepasst und weiter entwickelt werden. Nach Ablauf des ersten Jahres soll das Konzept in regelmäßigen Abständen überprüft werden.

Ziel des BEM an der Universität Trier soll sein, die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten - soweit diese auch arbeitsplatz - oder organisationsbedingt beeinträchtigt wird - zu verbessern oder wiederherzustellen, die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsmotivation zu steigern sowie die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren. Damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe aller Beschäftigten am Arbeitsleben gewährleistet werden.

Der Einstieg in das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird in ein Gesamtkonzept weiterer schon vorhandener oder noch zu initiiender Maßnahmen eines präventiv ausgerichteten Gesundheitsmanagement eingebettet (z.B. Integrationsvereinbarung, Personalentwicklungskonzept der Universität Trier).

1. Zielsetzung

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 mit Wirkung vom 01.05.2004 im § 84 SGB IX neu geregelt worden. Es zielt darauf ab,

- die Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und zu fördern und
- möglichst frühzeitig eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegen zu wirken,
- den individuellen Anspruch auf Eingliederung nach einer mehr als 6-wöchigen Arbeitsunfähigkeitszeit zu gewährleisten,
- für die jeweiligen Beschäftigten den Arbeitsplatz möglichst zu erhalten.

Die vorliegende Vereinbarung ist in enger Anlehnung an die Vorgaben des Gesetztextes entwickelt worden.

2. Geltungsbereich

Das BEM erfasst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beschäftigte nach TV-L, Beamtinnen und Beamte, Aushilfskräfte), die zum jeweiligen Ersten eines Monats innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen krank waren (d. h. 42 Kalendertage) oder in diesem Zeitraum länger als sechs Wochen durch wiederholte Erkrankungen ausgefallen sind (d.h. insgesamt 30 Arbeitstage). Zu diesem Zweck werden alle zwei Monate die Krankheitsdaten aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf BEM-Fälle überprüft.

3. Verfahrensweise und Maßnahmen

3.1

Im Mittelpunkt dieser Vereinbarung steht die Klärung zwischen dem Arbeitgeber und dem Personalrat - bei schwerbehinderten Menschen zusätzlich mit der Schwerbehindertenvertretung - wie, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Arbeitsunfähigkeit - soweit diese auch arbeitsplatz - oder organisationsbedingt beeinträchtigt wird - möglichst schnell überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt sowie der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

3.2

Die in der Personalabteilung der Universität Trier geführte Krankheitskartei wird bezüglich der eingehenden Arbeitsunfähigkeitsmeldungen alle zwei Monate jeweils zum 1. des Kalendermonats dahingehend ausgewertet, dass die zuständige Sachbearbeitung in der Personalabteilung jeden Fall des Überschreitens einer (insgesamt) sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit (ununterbrochen oder im Rahmen von Einzelerkrankungen) registriert und die Abteilungsleitung entsprechend informiert.

Durch die Leitung der Personalabteilung wird sodann veranlasst, dass die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per Formbrief zu einem ersten sondierenden Kontaktgespräch mit dem zentralen BEM-Ansprechpartner eingeladen werden. Ob die Betroffenen das Gesprächsangebot annehmen oder nicht, bleibt ihrer eigenen Entscheidung ebenso überlassen wie die mögliche Vereinbarung nachfolgender Gespräche, weiterer Kontakte oder gezielter Maßnahmen. Eine Rückmeldung, ob das Gesprächsangebot angenommen oder darauf verzichtet wird, erfolgt schriftlich per Vordruck an den zentralen BEM-Ansprechpartner. Eine Weigerung am BEM teilzunehmen, hat keine negativen Folgen für den/die Mitarbeiter/in.

3.3

Zum Stichtag 01.12.2007 und dann fortlaufend alle zwei Monate zum 1. des Kalendermonats werden von der Personalleitung alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Laufe der vergangenen 12 Monate insgesamt länger als 6 Wochen erkrankt waren, angeschrieben. Eine länger als 6 Wochen andauernde Erkrankung liegt vor bei

ununterbrochener Krankheit über 42 Kalendertage oder bei wiederholten Einzelerkrankungen, die insgesamt mehr als 30 Arbeitstage ergeben. Im Rahmen dieser schriftlichen Kontaktaufnahme werden sie gebeten, per Formblatt mitzuteilen, ob sie das Angebot des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ annehmen und ein Erstgespräch mit dem BEM-Ansprechpartner (z.Zt. Herrn Behles), führen möchten. Stimmen Mitarbeiter/innen einem Erstkontakt zu, werden die Betroffenen zunächst von diesem ausführlich über das BEM informiert. Im Anschluss daran besteht die Möglichkeit, mit dem BEM-Ansprechpartner arbeitsplatzbedingte (oder sonstige) Ursachen der Arbeitsunfähigkeit zu besprechen und erste Lösungsansätze zu überlegen. Am Ende des Erstgespräches entscheidet der/die betroffene Mitarbeiter/in, ob und in welcher Form das BEM weitergeführt werden soll.

Im Mittelpunkt aller Gespräche und Lösungsansätze soll stehen:

- die Gesunderhaltung der Betroffenen
- die Vermeidung/Verringerung weiterer Arbeitsunfähigkeiten
- die Wiedereingliederung von langfristig Erkrankten
- die Sicherung ihrer Erwerbsfähigkeit.

Findet das BEM über das Erstgespräch hinaus keine Fortsetzung, weil der/die Beschäftigte dies so wünscht, wird diese Entscheidung schriftlich festgehalten, ohne dass sie arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Konsequenzen hat.

3.4.

Im Rahmen des BEM sind folgende Maßnahmen möglich:

- Probleme am Arbeitsplatz, mit dem Arbeitsinhalt, der Arbeitsumgebung, mit der Vorgesetztenbeziehung oder sonstige Fragen werden mit der/dem Beschäftigten erörtert.
- Gemeinsam mit der/dem Beschäftigten wird herausgefunden, inwieweit die Arbeit als Belastung empfunden wird und welche Probleme hierbei auftreten.
- Mit Zustimmung der/des Beschäftigten unter Konsultation der beteiligten Stellen wird geklärt, ob die Schwierigkeiten durch Maßnahmen innerhalb der Dienststelle überwunden werden können. Dabei ist insbesondere zu fragen, ob und inwieweit Veränderungen am Arbeitsplatz, im Arbeitsumfeld, in der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeit möglich sind.
- Mit Zustimmung der/des Beschäftigten wird geprüft, ob die Schwierigkeiten durch externe Hilfen überwunden werden können.
- Gemeinsam mit der/dem Beschäftigten wird entschieden, wann eine Kontaktaufnahme z.B. mit dem Betriebs-, dem Hausarzt oder anderen behandelnden Ärzten sinnvoll ist.
- Gemeinsam mit der/dem Beschäftigten wird entschieden, wann gesundheitliche Maßnahmen, insbesondere medizinische Leistungen zur Rehabilitation angebracht sind.

Spätestens, wenn feststeht, welche Maßnahmen in Betracht kommen, ist der Personalrat sowie im Falle schwerbehinderter Beschäftigter mit deren Einwilligung der Schwerbehindertenvertreter und - soweit hierüber Einvernehmen zwischen den Beteiligten besteht - der/die unmittelbare Vorgesetzte der/des betroffenen Beschäftigten zu informieren.

3.5

Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind diese auf die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

3.6

Bei der Erhebung, Speicherung und Verarbeitung der Daten werden die datenschutzrechtlichen Bestimmungen beachtet. Daten, die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bekannt werden, dürfen nur für diesen Zweck verwendet werden.

4. Qualifizierung

Die Dienststelle wird für alle am BEM verantwortlich Beteiligten, insbesondere für den bestellten BEM-Ansprechpartner geeignete Weiterbildungsmaßnahmen bzgl. der Führung strukturierter, vertraulicher Gespräche mit betroffenen Beschäftigten sowie bzgl. einer aktiven Betrieblichen Gesundheitsvorsorge anbieten bzw. unterstützen.

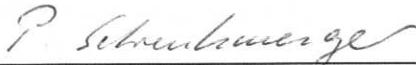
5. Bekanntgabe der Dienstvereinbarung, Wirksamkeit

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Trier sind nach Abschluss der Dienstvereinbarung zeitnah in geeigneter Form über deren Abschluss zu informieren. Ferner ist der Themenbereich Gesundheitsvorsorge und BEM sowie die vorliegende Dienstvereinbarung im Rahmen von Führungskräftefortbildungen, Abteilungs- und Dekanerunden etc. und durch einführende Infoveranstaltungen im Sinne einer Sensibilisierung für das Thema auf allen Ebenen zu erörtern.

6. Inkrafttreten, Kündigung

Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und gilt unbestimmt. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres von den vertragsschließenden Parteien gekündigt werden.

Trier, den 20. 11. 07
Präsident der Universität Trier



Trier, den 19. 12. 07
Personalratsvorsitzender der Uni Trier