

Vereinbarung

über ein betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 (2) Sozialgesetzbuch IX (BEM)

**Zwischen der Universität Osnabrück, vertreten durch den Präsidenten, und der
Personalvertretung der Universität Osnabrück wird folgende
Dienstvereinbarung geschlossen:**

Präambel

Die Universität Osnabrück und der Personalrat unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung wollen durch ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) die Gesundheit, Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein gesundheitsförderndes Betriebsklima erhalten und fördern. Dabei handelt sich um ein freiwilliges Verfahren. Bei Nicht-Inanspruchnahme des BEM entstehen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sowie Beamtinnen und Beamten (im Folgenden Beschäftigte) keine Nachteile. Das Verfahren kann jederzeit von ihnen beendet bzw. wieder aufgenommen werden. Die Begleitung der/des Betroffenen durch eine Person ihres/seines Vertrauens aus dem BEM - Team ist selbstverständlich.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung richtet sich an alle Beschäftigten der Universität Osnabrück, die innerhalb der letzten zwölf Monate sechs Wochen und länger ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren. Darüber hinaus können auch Beschäftigte, die weniger als sechs Wochen/Jahr erkrankt waren, das BEM in Anspruch nehmen.

§ 2

Ziele des BEM

- Die Gesundheit erhalten und fördern (Prävention)
- Betriebliche Krankheitsursachen erkennen und abwenden
- Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann
- Ein gesundheitsförderndes Arbeitsklima erhalten und verbessern

Um diese genannten Ziele zu erreichen, wird ein BEM-Team gebildet.

§ 3

BEM-Team

Das BEM-Team besteht aus:

- einer/einem Beauftragten der Dienststelle mit Regelungskompetenz in Personalangelegenheiten
- einer/einem Beauftragten des Personalrats
- der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- dem betriebsärztlichen Dienst

Bei Bedarf können die jeweiligen Vorgesetzten und/oder weitere interne und externe Fachkräfte, z.B. Stabsstelle Arbeitsschutz und Gefahrstoffmanagement, Beauftragte für Suchtprävention und Gleichstellungsbeauftragte, Reha-Träger, Integrationsamt, hinzugezogen werden. Alle am Verfahren Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht. Sofern externe Fachkräfte hinzugezogen werden, sind diese zur Verschwiegenheit zu verpflichten.

Das BEM-Team arbeitet im Rahmen seiner Aufgaben weisungsfrei. Das BEM-Team wählt alle drei Jahre aus seiner Mitte eine/einen Vorsitzende/n und eine/n Stellvertreter/in.

§ 4

Aufgaben des BEM-Teams

Das BEM-Team ist für das BEM-Verfahren verantwortlich, insbesondere:

- das Angebot an die/den Betroffene/n zu erteilen und ein ausführliches Erstgespräch mit einer Person ihres/seines Vertrauens aus dem BEM -Team zu führen
- die Arbeitsplatzbegehung zu begleiten
- eine Gefährdungsbeurteilung auszuwerten
- geeignete Maßnahmen zu entwickeln und für die Umsetzung zu sorgen
- die Ziele dieser Vereinbarung zu evaluieren und zu erörtern

Werden Fehlentwicklungen bei der Arbeitsbelastung als Ursache für Krankheiten festgestellt, werden Verbesserungsvorschläge erarbeitet und der Hochschulleitung sowie den Leitungen der jeweiligen Organisationseinheiten vorgelegt.

Vorgesetzte werden bei der Entwicklung von Maßnahmen, die auf die Gestaltung des Arbeitssystems (Arbeitsaufgabe, Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld, Arbeitsmittel, Aufbau- und Ablauforganisation) so wie auf Fort- und Weiterbildung zielen, einbezogen.

Die Schritte in diesem Verfahren werden genau protokolliert. Für das Protokoll ist die Person aus dem BEM-Team verantwortlich, die auf Wunsch der betroffenen Person den Fall betreut. Das Protokoll kann nur mit Zustimmung des Beschäftigten verabschiedet werden. Dies ist zu dokumentieren.

§ 5 Handlungsschritte

1. Das Personaldezernat der Universität Osnabrück teilt der/dem BEM – Vorsitzenden regelmäßig mit, welche Beschäftigten in den letzten 12 Monaten ununterbrochen oder wiederholt insgesamt länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren.
2. Der Erstkontakt zur betroffenen Person als Information über das Verfahren erfolgt schriftlich (**Anlage 1**) über der/dem BEM-Vorsitzenden. Dabei ist auch auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Der Personalrat erhält eine Durchschrift des Anschreibens an die betroffene Person.
3. Die/der Betroffene kann auch von sich aus Kontakt zu einer Person ihres/seines Vertrauens aus dem BEM-Team aufnehmen.
4. Wenn nach der Erstkontaktaufnahme Interesse an der Information zum BEM besteht, erfolgt nach schriftlicher Zusage die Einladung zu einem unverbindlichen Informationsgespräch (**Anlage 2**) durch eine Person des Vertrauens aus dem BEM-Team zur Aufklärung über die Vorgehensweise. Das Gespräch wird vertraulich behandelt und nicht protokolliert.
5. Bei Interesse erfolgt daraufhin eine schriftliche Zusage der/des Betroffenen zur Einleitung des BEM-Verfahrens (**Anlage 3**).
6. Anschließend führt die Person des Vertrauens ein Gespräch, um den Sachstand zu erfassen.
7. Danach wird das BEM-Team benachrichtigt. Das BEM-Team erarbeitet nun mit der/dem Betroffenen zusammen die erforderlichen Maßnahmen zur betrieblichen Eingliederung und begleitet die Umsetzung. Die/der Betroffene kann zu jeder Zeit das Verfahren stoppen.
8. Geeignete Maßnahmen für eine leidensgerechte Wiedereingliederung können z.B. sein:
 - technische Aus- und Umrüstung des Arbeitsplatzes
 - Veränderung räumlicher Umgebung
 - Änderung des Arbeitsablaufs
 - Sensibilisierung des personellen betrieblichen Umfeldes
 - Umsetzung in eine andere Tätigkeit
 - Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsklimas
 - Veränderungen der Arbeitszeit nach Lage und Umfang
 - inhaltliche Änderungen der Art der Beschäftigung
 - fähigkeitsgerechte Qualifizierung
 - med. Rehabilitationsleistungen, insbesondere stufenweise Wiedereingliederung

§ 6 Qualifizierung

Den Mitgliedern des BEM-Team soll die Möglichkeit der Teilnahme an einschlägigen internen und externen Informationsveranstaltungen und Schulungen gegeben werden.

§ 7 Zielerreichung

Wenn die geplanten Maßnahmen umgesetzt sind, wird ein Termin vom BEM-Team mit der/dem Betroffenen vereinbart, an dem ein Reflexionsgespräch stattfinden soll. Dort wird geklärt, ob das Verfahren erfolgreich war oder ob etwas verbessert werden muss. Wenn weitere Veränderungen notwendig sind, wird ein neuer Termin für ein weiteres Reflexionsgespräch festgelegt (spätestens nach 6 Monaten).

Da es sich um ein ergebnisoffenes Verfahren handelt, gibt es keine Konsequenzen oder Sanktionen bei Nichterreichung der genannten Ziele.

§ 8 Datenschutz und Vertraulichkeit

Alle aus dieser Vereinbarung resultierenden Maßnahmen erfolgen unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen Daten hinzuweisen. Wenn personenbezogene oder personenbeziehbare Daten an Dritte weitergegeben werden, ist die/der Betroffene darüber aufzuklären und die schriftliche Einwilligung einzuholen. Erhobene Daten dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung genannten Ziele des BEM verwendet werden. Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung untersagt. Gesundheits- und Krankendaten (außer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) werden deshalb ausschließlich durch den Betriebsarzt aufbewahrt. Dokumentationen über den Integrationsverlauf werden bei der Leitung des BEM-Teams unter Beachtung datenschutzrechtlicher Verpflichtungen aufbewahrt. Alle am Verfahren Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht. Verstöße stellen Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Verpflichtungen dar. Bei Fragen zum umfassenden Datenschutz kann externer Rat hinzugezogen werden. Spätestens 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens werden die Akten vernichtet.

§ 9 Bekanntgabe der Dienstvereinbarung und des BEM-Team, Wirksamkeit

Alle Beschäftigten der Universität Osnabrück sind nach Abschluss der Dienstvereinbarung zeitnah durch das Personaldezernat über die Existenz und den Inhalt dieser Dienstvereinbarung zu informieren. Gleiches gilt bei Neuwahl der/des Vorsitzenden bzw. bei Wechsel eines Mitgliedes des BEM-Teams.

§ 10 Anlagen

Die angefügten Anlagen sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

§ 11 Evaluation

Nach zwei Jahren soll die Erreichung der unter § 2 genannten Zielen der Vereinbarung durch die Vertragspartner unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung evaluiert werden.

§ 12 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie hat eine Laufzeit von zwei Jahren und verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht drei Monate vor Ablauf von einem der Partner gekündigt wird.

§ 13 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Punkte dieser Dienstvereinbarung ungültig sein oder ihre Gültigkeit aufgrund von Gesetzgebung, Tarifverträgen und/oder Rechtsprechung verlieren, so wird dadurch die Wirksamkeit im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder ungültigen Bestimmung tritt die wirksame und gültige Regelung, deren Wirkungen der Zielsetzung möglichst nahe kommt, die die Unterzeichnenden mit der unwirksamen bzw. ungültigen Bestimmung verfolgt haben

Anlage 1

Angebot vom BEM-Vorsitzenden zum Erstgespräch

Anlage 2

Einladung zu einem Erstgespräch

Anlage 3

Vordruck: Zustimmung oder Ablehnung am Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Osnabrück, den 11.04.2013 / 07.05.2013

Der Präsident der
Universität Osnabrück

i.V. W. Groll

Vorsitzender des Personalrates
der Universität Osnabrück

J. Fohmann