

## **Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) der Hochschule/Universität Vechta**

### **§ 84 Abs. 2 SGB IX:**

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung (...), 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 begleitenden Hilfe im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen....“

### **1. Präambel**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist an der Hochschule/Universität Teil des Gesundheitsmanagements, getragen von der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten und der Notwendigkeit, die Qualität der Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung zu gewährleisten.

### **2. Geltungsbereich**

Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten (Professorinnen und Professoren, wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal) und Auszubildenden (im Weiteren: Beschäftigte) der Hochschule/Universität Vechta.

### **3. Begriffsbestimmung**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Sinne dieser Vereinbarung in Anlehnung an § 84 SGB IX ist die Zusammenfassung aller Maßnahmen, die dazu dienen, eine bestehende Arbeits-/Dienstunfähigkeit möglichst zu überwinden sowie einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne einer strukturellen Prävention vorzubeugen.

### **4. Ziele der Dienstvereinbarung**

Das BEM dient :

- ⇒ der langfristigen Erhaltung und Förderung der Gesundheit,
- ⇒ dem Erhalt der Dienst- und Arbeitsfähigkeit,
- ⇒ der Überwindung von Dienst- und Arbeitsunfähigkeit,
- ⇒ der Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen,
- ⇒ der Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Gesundheitsgefährdungen.

Das BEM ist Teil eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements der Hochschule/Universität Vechta.

### **5. Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements**

#### **Intervention**

Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ist ein Eingliederungsmanagement verbindlich anzubieten. Der Arbeitsbereich Personal erhebt entsprechend § 84 Abs. 2 SGB IX die Daten, aus denen hervorgeht, inwieweit Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind. Sofern dieser Fall eintritt, teilt er dies dem Eingliederungsteam mit.

Alle Maßnahmen des BEM setzen das Einverständnis der/des Betroffenen voraus. Sie werden unter ihrer/seiner Mitwirkung eingeleitet und durchgeführt. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Wird ein Eingliederungsgespräch nicht gewünscht oder das Verfahren zu einem späteren Zeitpunkt abgebrochen, darf dies nicht zu Lasten der/des Betroffenen gewertet werden.

### **Klärungsgespräch**

Die betroffenen Beschäftigten erhalten von der Koordinatorin/dem Koordinator des Gesundheitsmanagements ein Schreiben, in dem sie über das BEM informiert werden, und in dem ihnen ein Angebot zu einem Eingliederungsgespräch mit einem Mitglied ihrer Wahl des Eingliederungsteams gemacht wird. Diese ausgewählte Person bleibt während des ganzen Verfahrens Ansprechpartner/in für die/den Beschäftigten und klärt die Unterstützungsmöglichkeiten sowie deren Finanzierung mit den zuständigen Budgetverantwortlichen bereits im Vorfeld. Auf Wunsch der/des Beschäftigten können weitere Mitglieder des Eingliederungsteams hinzugezogen werden. Innerhalb von zwei Wochen kann sich die betroffene Person gegenüber dem Eingliederungsteam mit der Durchführung des BEM einverstanden erklären.

Bei Zustimmung zu diesem Gespräch, wird ein Termin nach Wiederaufnahme der Arbeit verabredet. Mit Zustimmung der/des Betroffenen kann dieses Gespräch auch schon während der Arbeitsunfähigkeit geführt werden.

### **Eingliederungsgespräch/Fallkonferenz**

Wünscht die/der Beschäftigte eine Fortsetzung des Verfahrens, findet ein nächstes Gespräch mit dem Eingliederungsteam und ggf. Expertinnen und Experten statt. Auf der Grundlage der zur Verfügung stehenden Daten und unter Berücksichtigung von insbesondere

- ⇒ Art und Ausmaß der (mehrfach-) Einschränkung und der Arbeitsplatzgefährdung,
- ⇒ persönlichen Wünschen der betroffenen Person,
- ⇒ Besonderheiten des Einzelfalls und der Einschränkungen,
- ⇒ betrieblichen Bedingungen und Ressourcen,
- ⇒ Qualität und Zugang zu Hilfen und Leistungen

werden die weiteren Schritte verabredet und mögliche Maßnahmen einschließlich einer ggf. notwendigen Finanzierung erörtert und geplant. In einem schriftlichen Eingliederungsplan werden die individuelle Maßnahmengestaltung sowie die Art, die Qualität, der Umfang und die Zielsetzung der Maßnahmen festgelegt.

### **Durchführung von Maßnahmen**

Das Eingliederungsteam sorgt in enger Abstimmung mit Betroffenen und Leistungsträgern durch eine zügige Einleitung, Prozesssteuerung und –begleitung für eine effiziente Maßnahmenumsetzung.

### **Wiedereingliederung und Abschluss**

Das BEM ist beendet, wenn:

- ⇒ die betroffene Person eine Beendigung von sich aus wünscht,
- ⇒ die betroffene Person sich auf Vorschlag des Eingliederungsteams mit einer Beendigung einverstanden erklärt,
- ⇒ ein leidensgerechter Arbeitsplatz eingerichtet ist oder sich unter Ausnutzung der vorhandenen Möglichkeiten nicht einrichten lässt,
- ⇒ die betroffene Person nach Feststellung des Eingliederungsteams nicht aktiv am BEM mitwirkt.

Das Eingliederungsteam berät im Einzelfall ob bzw. wann ein erneutes Angebot gemacht wird oder andere Hilfen zur Überwindung bzw. Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit eingeleitet werden können.

## **6. Erweitertes Verfahren**

Die Hochschule/Universität Vechta bietet - zunächst bis zum 31.12.2011 befristet - über die gesetzliche Regelung hinaus jeder erkrankten Mitarbeiterin und jedem erkrankten Mitarbeiter die Möglichkeit, das betriebliche Eingliederungsmanagement auf Wunsch in Anspruch zu nehmen, auch wenn die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX noch nicht erfüllt sind.

## 7. Eingliederungsteam

Das Eingliederungsteam (E-Team) ist das Steuerungs- und Koordinierungsgremium des BEM. Es arbeitet im Rahmen seines Aufgabenbereichs weisungsfrei.

Ihm gehören an:

- ⇒ Koordinator/in des Gesundheitsmanagement von der Stabstelle Organisations- und Personalentwicklung
- ⇒ Ein Mitglied des Personalrats
- ⇒ Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- ⇒ Ein/e Vertreter/in der Personalverwaltung
- ⇒ Betriebsärztin/Betriebsarzt
- ⇒ Gleichstellungsbeauftragte
- ⇒ Ein/e Vertreter/in der Stabsstelle Arbeitssicherheit

Die/der Koordinator/in des Gesundheitsmanagements übernimmt den Vorsitz des Eingliederungsteams. Bei Bedarf können weitere interne oder externe Fachkräfte hinzugezogen werden.

Das Eingliederungsteam trifft sich bei Bedarf, aber mindestens jährlich, zur Erörterung und Überprüfung der in dieser Vereinbarung benannten Ziele und der beantragten und eingeleiteten Maßnahmen.

Das Eingliederungsteam arbeitet auf der Grundlage des in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Verfahrens. Die Mitglieder des E-Teams werden für ihre Aufgaben im Rahmen des BEM im erforderlichen Maß freigestellt, soweit diese nicht zu den Dienstaufgaben gehören.

Aufgaben des Eingliederungsteams sind:

- ⇒ Koordination des Eingliederungsprozesses
- ⇒ Aufnahme der Meldungen von der Personalverwaltung und der Anträge auf ein Eingliederungsverfahren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- ⇒ Einleitung des Verfahrens (Anschieben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter /Angebot eines Eingliederungsgesprächs)
- ⇒ Durchführung des Eingliederungsgesprächs und ggf. der Folgegespräche
- ⇒ Feststellung des Eingliederungsbedarfs
- ⇒ Erarbeitung möglicher Maßnahmen unter Beteiligung der Betroffenen
- ⇒ Hinzuziehen von Expertinnen und Experten soweit notwendig
- ⇒ Verfolgung des Umsetzungsprozesses und Erfolgskontrolle
- ⇒ Dokumentation des Eingliederungsprozesses
- ⇒ Evaluation des Verfahrens und Bericht im Arbeitssicherheitsausschuss

## 8. Daten- und Persönlichkeitsschutz

Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in dieser Vereinbarung genannten Ziele des BEM verwendet werden. Die Gespräche im Rahmen der Eingliederung sind vertraulich. Das Eingliederungsteam unterliegt der Schweigepflicht. Verstöße stellen Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Verpflichtungen dar. Die Dokumentation des Verfahrens erfolgt bei der/dem Koordinator/in des Gesundheitsmanagements. Die/der Beschäftigte hat jederzeit das Recht, Einsicht zu nehmen. Soweit gesundheitsbezogene Daten aufgenommen werden, verbleiben diese ausschließlich bei der/dem Betriebsärztin/Betriebsarzt. Sofern das Eingliederungsmanagement auf Antrag der/des Beschäftigten eingeleitet wurde, erfolgt keine Dokumentation des ersten Gesprächs. Erst mit der offiziellen Aufnahme im Rahmen des Klärungsgesprächs erfolgt eine Dokumentation. Bei Abbruch des Verfahrens und nach Verfahrensablauf werden die Daten nach einer Frist von vier Wochen gelöscht. Wenn die Weitergabe personenbezogener oder personenbeziehbarer Daten an Dritte erforderlich ist (z.B. an das Integrationsamt), ist die schriftliche Einwilligung der/des Beschäftigten von der/dem Koordinator/in einzuholen, nachdem sie/er zuvor über Zweck, Art und Umfang der Datenweitergabe eingehend informiert worden ist. Zweck der Weitergabe, Adressat und Einwilligung des Beschäftigten werden dokumentiert.

## **9. Maßnahmen zur Eingliederung**

Zur Ermittlung geeigneter Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird im Einzelfall eine personenbezogene Arbeitsplatzanalyse durchgeführt. Dabei werden insbesondere die Arbeitsplatzbedingungen, die Anforderungen und die - absehbare - persönliche Leistungsfähigkeit in die Betrachtung einbezogen.

Maßnahmen können insbesondere sein:

Gestaltung des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzanalyse soweit noch nicht vorhanden, technische Aus- oder Umrüstung des Arbeitsplatzes, Veränderung der räumlichen Umgebung, Einsatz anderer Arbeitstoffe und Arbeitsmittel); Änderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe; Individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten; Sensibilisierung und Beratung des personellen betrieblichen Umfeldes; Qualifizierungsmaßnahmen (Fort- und Weiterbildung, Umschulung, Coaching); Umsetzung in einen anderen Tätigkeitsbereich/ Unterstützung bei Aufnahme einer anderen Tätigkeit; Empfehlung fachkompetenter - z.B. medizinischer, psychologischer – Beratung; Einbeziehung außerbetrieblicher Stellen wie z.B. Rehabilitationsträger und Integrationsamt (u. a. zur Erlangung von Zuschüssen).

Die vom Eingliederungsteam im Zusammenwirken mit der betroffenen Person vorgeschlagenen Maßnahmen werden in einer Eingliederungsvereinbarung festgehalten und mit der Dienststelle und dem Personalrat abgestimmt.

## **10. Einzelfallübergreifende Maßnahmen**

Über die im Rahmen des BEM zu ergreifenden Einzelmaßnahmen hinaus liegt es im Interesse der Hochschule/Universität Vechta, präventiv geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer gesundheitsförderlichen Dienst- und Arbeitsgestaltung beitragen und Problemfelder möglichst frühzeitig zu identifizieren. In besonderen Belastungsbereichen werden gezielt präventive Maßnahmen eingeleitet. Die Schulung und Sensibilisierung von Führungskräften zum professionellen Umgang mit Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen und zum frühzeitigen Erkennen gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen sind wesentliche Voraussetzung der Umsetzung des BEM. Veranstaltungen zu den Themen Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz werden im Weiterbildungsprogramm für das Hochschulpersonal angeboten.

## **11. Qualifizierung**

Die Dienststelle stellt sicher, dass die für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlichen Personen, insbesondere die Mitglieder des Eingliederungsteams und die Führungskräfte, ausreichende Kenntnisse über die Belange und Maßnahmen des BEM unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Verhältnisse an der Hochschule/Universität Vechta erwerben. Geeignete Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Eingliederungsteam vorgeschlagen.

## **12. Geltungsdauer**

Diese Vereinbarung tritt am 01.01.2010 in Kraft. Im Übrigen kann die Vereinbarung von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

## **13. Salvatorische Klausel**

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