

Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Zwischen dem Arbeitgeber [...]

und

dem Betriebsrat [...]

wird nachfolgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX in unserem Unternehmen. Das BEM ist Bestandteil eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und dient der nachhaltigen Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, der Gesundheitsförderung und der Prävention. Es verfolgt das Ziel, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

§ 1 Ziele des BEM

Ziele des BEM sind insbesondere:

- die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen oder zu erhalten,
- die Gesundheit zu fördern
- betriebliche bedingte Fehlzeiten zu reduzieren
- die Beschäftigtenzufriedenheit zu steigern
- einer Kündigung aus gesundheitlichen Gründen vorzubeugen und
- Verrentungen wegen Erwerbsunfähigkeit zu vermeiden

§ 2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt:

(1) Räumlich für die Muster GmbH.

(2) Persönlich für alle Beschäftigten der Muster GmbH einschließlich der Auszubildenden mit Ausnahme der leitenden Angestellten i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG

§ 3 Voraussetzungen für die Einleitung des BEM

Das BEM wird für alle Beschäftigten eingeleitet, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Bei einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit sind dies 42 Kalendertage, bei wiederholten Arbeitsunfähigkeitszeiten sind dies 30 Arbeitstage (bei einer 5-Tage- Woche).

Darüber hinaus kann ein BEM auch auf Wunsch und Initiative von Beschäftigten durchgeführt werden, die die gesetzliche Voraussetzung noch nicht erfüllen, aber gesundheitliche Einschränkungen oder Unterstützungsbedarf haben.

§ 4 Freiwilligkeit und Beteiligung

Die Teilnahme am BEM ist für die betroffene Person zu jedem Zeitpunkt freiwillig. Sie entscheidet selbst über die Annahme des Angebots sowie über Umsetzung

möglicher Maßnahmen. Ohne ihre Zustimmung findet kein BEM statt. Sie kann jederzeit das BEM ohne Angabe von Gründen abbrechen oder beenden.

§ 5 BEM-Team

Zur Durchführung dieser Vereinbarung wird ein BEM-Team gebildet:

Der Arbeitgeber ernennt jeweils einen weiblichen und männlichen BEM Beauftragten des Arbeitgebers. Diese BEM-Beauftragten sollen gleichermaßen das Vertrauen des Arbeitgebers und des Betriebsrats genießen.

Der Betriebsrat ernennt ebenfalls ein weibliches und männliches Betriebsratsmitglied (BEM-Beauftragte/r des Betriebsrats).

Die BEM-Beauftragten des Arbeitgebers und des Betriebsrates bilden gemeinsam das BEM-Team. Dabei stellen Arbeitgeber und Betriebsrat sicher, dass das BEM-Team immer mit mindestens einer/einem BEM-Beauftragten des Arbeitgebers und einer/einem BEM-Beauftragten des Betriebsrates besetzt und arbeitsfähig ist.

Sofern die betroffene Person schwerbehindert oder gleichgestellt ist, wird mit deren Zustimmung außerdem die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen.

Die Mitglieder des BEM-Teams dürfen in der Ausübung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Mitgliedschaft im BEM-Team nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Die Mitglieder des BEM-Teams sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

§ 6 Weitere Beteiligte im BEM-Verfahren

Mögliche weitere Beteiligte im BEM können sein:

- Vertrauensperson eigener Wahl:
Die betroffene Person hat gemäß § 167 SGB IX Abs 2 das Recht, eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen
- Führungskräfte:
Sie können bei Bedarf und mit Zustimmung der betroffenen Person hinzugezogen werden und die Maßnahmenentwicklung bereichern sowie Maßnahmen umsetzen
- Betriebs- oder Werksarzt:
Er/Sie kann bei Bedarf mit Zustimmung der betroffenen Person hinzugezogen werden
- Rehabilitationsträger und Integrationsamt:
Sollten Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, werden mit Zustimmung der betroffenen Person die Rehabilitationsträger und bei schwerbehinderten Menschen das Integrationsamt hinzugezogen.
- Innerbetriebliche Akteure:
Bei Bedarf können mit Zustimmung der betroffenen Person weitere Akteure hinzugezogen werden, wie z. B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder die betriebliche Sucht- oder Sozialberatung.

§ 7 Datenschutz im BEM

Alle im BEM-Verfahren erhobenen Daten unterliegen dem Datenschutz. Es gelten die Vorgaben der DSGVO sowie des BDSG. Eine Weitergabe jeglicher Information an Dritte erfolgt nur mit schriftlicher Einwilligung der betroffenen Person. "Dritte" im Sinne dieser BV sind sämtliche Personen, die nicht dem BEM-Team angehören.

Im Rahmen des BEM werden nur solche Daten erhoben und verwendet, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung der betroffenen Person dienendes BEM durchführen zu können. Alle im BEM erhobenen Daten werden in einer von der Personalakte getrennt aufzubewahrenden und für Unbefugte verschlossene BEM-Akte geführt. Zugriff auf die BEM-Akte haben nur die Mitglieder des BEM-Teams. Die betroffene Person hat ein Einsichtsrecht.

Im BEM erhobene Daten dürfen nur im Rahmen des BEM und nicht für andere Zwecke genutzt werden. Nach Abschluss des BEM werden die Unterlagen gemäß den Datenschutzvorgaben vernichtet oder auf deren Wunsch der betroffenen Person ausgehändigt.

Sollte der Arbeitgeber gegen den vorstehenden Absatz verstoßen und unter Heranziehung von im BEM erhobenen Daten eine Kündigung aussprechen, ist diese unwirksam.

§ 8 Prozessbeschreibung

1. Auslösung

Die Personalabteilung ist verpflichtet, dem BEM-Team zum 15. eines jeden Monats die Namen und Anschrift der Beschäftigten schriftlich mitzuteilen, die die Voraussetzungen des § 3 erfüllen.

Information des Betriebsrats und der SBV

Der Betriebsrat erhält einmal im Monat eine namentliche Auflistung der Beschäftigten die die Voraussetzungen eines BEM erfüllen. Gleiches gilt für die SBV, in Bezug auf die Schwerbehinderten oder Schwerbehinderten gleichgestellten Beschäftigten.

2. Schriftliche Einladung

Nach erfolgter Information gemäß 1. übersendet das BEM-Team der betroffenen Person ein Einladungsschreiben, in dem über die Ziele und den Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements informiert sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen § 167 Abs. 2 S. 3 SGB IX wird (Anlage 1).

Sollte sich die betroffene Person für die Teilnahme am BEM entscheiden, darf sie sich für die weitere Durchführung des BEM zwei Mitglieder des BEM-Teams, und zwar jeweils eine/n BEM-Beauftragte/n des Arbeitgebers und eine/n Beauftragte/n des Betriebsrates als persönliche/n Ansprechpartner/in auswählen.

Die Einladung erfolgt postalisch an die private Adresse und beinhaltet neben dem Angebotsschreiben zum BEM das Dokument zur Erhebung und Verarbeitung von Daten einen frankierten Rückumschlag für das Antwortformular (Anlage 2).

Erfolgt innerhalb von 14 Tagen auf das erste Einladungsschreiben keine Reaktion, übersendet das BEM-Team der betroffenen Person ein Erinnerungsschreiben. Erfolgt auf dieses Erinnerungsschreiben binnen drei Wochen ebenfalls keine Reaktion, darf der Arbeitgeber davon ausgehen, dass kein Interesse am BEM besteht und das Verfahren ist damit beendet.

Lehnt die betroffene Person das BEM ab, ist das Verfahren ebenfalls beendet. Hieraus dürfen der betroffenen Person keine Nachteile entstehen.

3. Erstgespräch

Die betroffene Person und die von ihr benannten BEM-Teammitglieder beraten im Erstgespräch, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Das BEM-Gespräch wird vertraulich geführt, alle Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht.

Hauptsächliche Inhalte des Erstgesprächs sollen insbesondere sein:

- Klärung offener Fragen zum BEM- Verfahren als solches
- Art, Ausmaß und Besonderheit gesundheitlicher Einschränkungen
- die Qualifikationen und Stärken des MA
- die Ziele und Vorstellungen der betroffenen Person
- wie Arbeitsbelastungen (organisatorische Veränderungen, Technikeinsatz, etc.) minimiert werden können.

Das Erstgespräch kann auch während bestehender Arbeitsunfähigkeit geführt werden, soweit die betroffene Person damit einverstanden ist und der gesundheitliche Zustand es zulässt.

Über die Ergebnisse und Teilnehmenden des Erstgesprächs sowie über Folgegespräche innerhalb des BEM wird ein Ergebnisprotokoll verfasst, das im Anschluss an das Gespräch alle am Gespräch Beteiligten unterzeichnen. Die betroffene Person erhält eine Kopie dieser Dokumentation.

4. Folgegespräche

Innerhalb des BEM-Verfahrens können weitere Gespräche mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person geführt werden, sofern sie dem BEM zweckdienlich sind. Da es sich beim BEM um einen ergebnisoffenen Suchprozess handelt, richtet sich, die erforderliche Anzahl der Folgegespräche immer nach dem Einzelfall.

5. Maßnahmen

Sowohl im Erstgespräch als auch in Folgegesprächen können die Beteiligten verschiedene Maßnahmen beschließen.

Mögliche Maßnahmen können zum Beispiel sein:

- Stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell“)
- Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- Versetzungen oder Änderungen der Arbeitszeit
- Technische Hilfsmittel
- Qualifizierungen und Schulungen
- Mediation bzw. Konfliktmanagement
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation

6. Umsetzung

Die im BEM beschlossenen Maßnahmen sind nach Möglichkeit umzusetzen und ein Folgespräch zu evaluieren.

7. Abschluss des BEM / Umgang mit der BEM-Akte

Das BEM endet, wenn:

- BEM-Team und betroffene Person gemeinsam die Beendigung beschließen oder
- wenn nach Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen die betroffene Person innerhalb einer angemessenen Frist keine weiteren BEM -Maßnahmen wünscht oder
- die betroffene Person das Verfahren beendet

§ 9 Qualifizierung der Akteure

Die Mitglieder des BEM-Teams und die Schwerbehindertenvertretung werden unmittelbar nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung zum BEM, insbesondere auch zum Thema Kommunikation und Gesprächsführung, fortgebildet.

Danach sind sie mindestens einmal jährlich über neueste Entwicklungen auf dem Gebiet des BEM zu schulen.

Bei Bedarf hat jedes BEM-Team-Mitglied Anspruch auf bis zu 5 Stunden Supervision jährlich.

Da Führungskräfte eine besondere Verantwortung im BEM haben, sind diese ebenfalls über das BEM als solches und ihre Rolle im BEM zu schulen.

Die Kosten für die vorstehenden Schulungs-Fortbildungs- und Supervisionsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber

§ 10 Regelmäßige Information und Öffentlichkeitsarbeit

Das BEM Team informiert regelmäßig über Ziele, Abläufe und Erfolge des BEM – anonymisiert und unter Wahrung des Datenschutzes – z. B. über Intranet, Aushänge, Infomaterialien oder Gesundheitsaktionen.

§ 11 Qualitätsmanagement und Berichtswesen

Zur Qualitätssicherung werden anonymisierte Kennzahlen erhoben, z. B.:

- Anzahl BEM-Berechtigter
- Anzahl Ablehnungen des BEM
- Anzahl eingeleiteter BEM-Verfahren,
- häufige Maßnahmenarten

Die Ergebnisse werden einmal jährlich der Geschäftsführung vorgestellt und fließen in das betriebliche Gesundheitsmanagement ein.

Schlussbestimmungen / Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung tritt am [Datum] in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten von beiden Seiten gekündigt werden. Im Fall der Kündigung gilt sie vollumfänglich bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter.

Ergänzungen oder Änderungen bedürfen der Schriftform.

Ort, Datum

Unterschriften Arbeitgeber / Betriebsrat
