

Entwurf zu einer Betriebs-/Dienstvereinbarung Entwurf
Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung
„Betriebliche Prävention und Eingliederungsmanagement“

Fa. Musterbetrieb/Musterdienststelle

(Stand XX.XX.200X)

zwischen

der **Unternehmensleitung** der Fa. Musterbetrieb/**Leitung** der Musterdienststelle
vertreten durch:

und

dem **Betriebsrat/Personalrat** der Fa. Musterbetrieb/Musterdienststelle
vertreten durch:

wird folgende Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel der Fa. Musterbetrieb/Musterdienststelle, des Betriebs- oder Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung, die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu erhalten und zu fördern.

Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung erarbeiten Unternehmensleitung, Betriebs-/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Gemäß § 84 SGB IX Abs. 2 wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt, damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.

Ziele

Das betriebliche Eingliederungsmanagement beinhaltet folgende Ziele:

- Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten,

- Erhalt und Förderung der Gesundheit,
- Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Erkrankungen und
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen.

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet der in 3.1. genannte Personenkreis vertrauensvoll zusammen. Die Unternehmensleitung der [Fa. Musterbetrieb/Leitung der Musterdienststelle], der Betriebsrat/Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung bekräftigen, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit - schwerbehinderte und behinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung - benachteiligt werden dürfen.

2. Geltungsbereich

Die Vereinbarung findet auf alle Beschäftigten Anwendung, die innerhalb der letzten 365 Tage länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren oder von sich aus um ein BEM Verfahren gebeten haben und die im einem Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis zur Fa. Musterbetrieb/Musterdienststelle stehen.

3. Maßnahmen

3.1 Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Zur Durchführung der Vereinbarung wird in der Fa. Musterbetrieb/Musterdienststelle ein BEM-Team gebildet. In diesem Team sind

- 1 Beauftragte/r der Unternehmensleitung/Dienststellenleitung mit Entscheidungsbefugnis
- 1 Beauftragte/r des Betriebsrates/Personalrates
- der Schwerbehindertenvertreter
- X (betriebliche) Eingliederungsberater vertreten.

Bei Bedarf werden weitere interne Fachkräfte (z.B. Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Leiter/in des Sozialbetriebes, Ausbildungsleitung, etc.) und externe Fachkräfte (z.B. Integrationsamt, Servicestelle etc.) zur Beratung hinzugezogen.

Das BEM Team ist das Steuerungsgremium für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Es ist verantwortlich für die Auswertung der Arbeitsplatzanalysen sowie für die Arbeitsplatzbegehungen und die darauf aufbauende Maßnahmenentwicklung und -umsetzung.

Das BEM-Team wählt aus seiner Mitte eine/n Vorsitzende/n und arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsungebunden.

Es trifft sich mindestens alle 2 Wochen zur Erörterung der anliegenden BEM Fälle und Überprüfung der in der in dieser Vereinbarung benannten Ziele und Aufgaben.

3.2 Aufbau eines betrieblichen Frühwarnsystems, Fall- und Eingliederungsmanagement

3.2.1 Erfassung und Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten

Prävention erfordert Information. Deshalb stellt die Personalabteilung dem BEM Team wöchentlich bzw. mindestens 2 x pro Monat die Daten der unter den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fallenden Beschäftigten zur Verfügung.

3.2.2 Kontaktaufnahme mit den Betroffenen

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements dient der Beschäftigungssicherung und -förderung. Es handelt sich um ein freiwilliges Verfahren und bedarf der Zustimmung durch die betroffene Person.

Die Kontaktaufnahme erfolgt in zwei Schritten:

Im Zuge der ersten Kontaktaufnahme (schriftlich) wird die betroffene Person über die Zielsetzungen sowie über die dazu erforderliche Datenerhebung und den weiteren, möglichen Verlauf des Verfahrens aufgeklärt.

Ihm stehen die Betriebsräte/Schwerbehindertenvertretung als auch das BEM Team für jedwede Fragen zur Verfügung.

Erst nach Zustimmung der betroffenen Person erfolgt durch den (einen zuständigen) Eingliederungsberater ein erstes Gespräch zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise und Feststellung des Bedarfs. Es dürfen keine Krankheitsdiagnosen oder Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit erhoben werden. Der Gesprächsinhalt muss vertraulich behandelt werden.

3.2.3 Feststellung des Bedarfs

Die Parteien der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung sind sich darüber einig, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement in ein Gesamtkonzept zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz einzubinden ist.

Eine geeignete Maßnahme ist die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Hierzu kann für den Beschäftigten eine Arbeitsplatzanalyse, ggf. in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung durchgeführt werden.

3.2.4 Maßnahmenspektrum

Das Spektrum der Maßnahmen umfasst drei Schwerpunkte: Maßnahmen der Prävention, der Rehabilitation und der Gesundheitsförderung. Im Mittelpunkt stehen hierbei Maßnahmen der alters- bzw. alters- und behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung. Konkrete Anknüpfungspunkte finden sich in den Bereichen Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld, Personalplanung, Qualifizierung, stufenweise Wiedereingliederung, medizinische und berufliche Rehabilitation.

3.2.5 Koordination und Dokumentation

Der zuständige Eingliederungsberater koordiniert und steuert die einzelfallbezogenen Maßnahmen und dokumentiert den Prozessverlauf in der s.g. BEM Akte.

4. Qualifizierung

4.1 Qualifizierung des BEM Team

Das gesamte BEM Team als auch seine einzelnen Mitglieder werden für ihre Aufgabe im BEM ausreichend qualifiziert und erhalten jährlich Fortbildungen passgenau für ihre Aufgaben im BEM Team. Sie sind für Ihre Arbeit im BEM von ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit frei zu stellen. Über den Umfang der dafür benötigten Zeit entscheidet das BEM Team autonom.

Jedes BEM Team Mitglied hat einen namentlich benannten Stellvertreter, der in gleichem Umfang an Fortbildungen teilnehmen soll, damit das BEM durch Vertretungen keinen Qualitätsverlust erleidet.

4.2 Qualifizierung der Vorgesetzten

Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter und die Qualität der Arbeit. Sie haben mit dafür Sorge zu tragen, dass dem genannten Personenkreis möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zu teil werden.

Um Vorgesetzte für diese Aufgabenstellungen zu sensibilisieren und sie als Teil der Unternehmensphilosophie in ihre Aufgabenwahrnehmung zu integrieren, verpflichtet sich der Arbeitgeber seinen Führungskräfte regelmäßig in Weiterbildungsveranstaltungen, neueste Kenntnisse über Gesundheits- und Eingliederungsmanagement zu vermitteln

4.3 Qualifizierung der Betriebsräte und Schwerbehindertenvertreter

Betriebsräte, ihre Ersatzmitglieder und Schwerbehindertenvertreter und ihre Stellvertreter gelten als Multiplikatoren im Betrieb. Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass sie ihr Wissen über das innerbetriebliche BEM als auch das in anderen Unternehmen durchgeführte Präventionsverfahren aktuell halten und stetig erweitern. Jeder dieser Personen muss einem Mitarbeiter auf Nachfrage umfassend über das betriebsinterne BEM qualifizierte Auskunft geben können.

5. Finanzierung der BEM Maßnahmen

Die Finanzierung der Maßnahmen wird über Eigen- und Fremdmittel sichergestellt. Diese Mittel werden über eine eigene Kostenstelle „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ ausgewiesen. Bis zu einem Betrag von ... kann das BEM Team eigenständig verfügen. Darüber hinausgehende Beträge erfordern ein gesondertes Antragsverfahren.

6. Zielerreichung

Die Unternehmensleitung beraten mit dem Betriebsrat/Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung einmal jährlich, ob und in welchem Umfang die in dieser Vereinbarung getroffenen Ziele erreicht wurden.

Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass die Mitarbeiter regelmäßig und in geeigneter Weise über die Erreichung der Ziele aus dieser Vereinbarung informiert werden.

Der Betriebsrat macht das BEM mindestens 1 x jährlich auf seiner Betriebsversammlung zum Thema.

7. Streitigkeiten

Erreichen die Beteiligten bezüglich der Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung oder auch einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung keine Einigung, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG.

8. Datenschutz

Das betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden erhoben, um Maßnahmen der Beschäftigungssicherung bzw. -förderung einzuleiten – langfristig dienen sie dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes. Alle Akteure innerhalb des BEM verpflichten sich schriftlich gegenüber dem Mitarbeiter die ihnen innerhalb des BEM Verfahrens bekannt gewordenen Daten unter absoluten Stillschweigen zu bewahren und keinem, auch nicht dem Arbeitgeber, weiter zu leiten. Sie alle unterliegen dem Datenschutzgesetz das Zuwiderhandeln mit bis zu 3 Jahren Gefängnisstrafe ahndet.

10. Salvatorische Klausel

Sollte einer oder mehrere Passagen dieser Vereinbarung rechtswidrig sein, so beeinflusst es die Wirksamkeit der anderen Teile dieser Vereinbarung nicht.

9. Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt am XX.XX.2005 in Kraft. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende - erstmals zum 31.12.200x - schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt nach, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

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

Ort, den _____ für die
Unternehmensleitung

für den Betriebsrat/Personalrat
