

**Dienstvereinbarung über ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 II SGB IX
an der Justus-Liebig-Universität Gießen**

zwischen

dem Präsidenten der Justus-Liebig-Universität Gießen

und

dem Personalrat der Justus-Liebig-Universität Gießen

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel von Präsidium, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und der Frauenbeauftragten, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Auf der Basis dieser gemeinsamen Zielsetzung wird gemäß § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) ein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten, um

- die Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und die Motivation der Beschäftigten zu fördern,
- die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu schützen, zu erhalten und wiederherzustellen,
- die Teilhabe der Beschäftigten am Arbeitsleben und ihren Arbeitsplatz dauerhaft zu sichern,
- sowie die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.

Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten alle Beteiligten vertrauensvoll zusammen, wobei sie von der Selbstverantwortung der Beschäftigten für die eigene Gesundheitsvorsorge ausgehen.

Die Teilnahme der Beschäftigten am BEM ist freiwillig. Eine Zustimmung kann vom Beschäftigten in jedem Verfahrensschritt zurückgenommen werden.

§ 1 - Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten an der JLU soweit das HPVG auf diese Anwendung findet, die die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX erfüllen. Voraussetzung zur Teilnahme am BEM-Verfahren ist, dass die oder der Berechtigte innerhalb der zurückliegenden 12 Monate insgesamt mehr als 6 Wochen arbeits- oder dienstunfähig erkrankt war. Dabei ist es unerheblich, ob die Summe mehrere jeweils kürzerer Erkrankungen eine Arbeits- oder Dienstunfähigkeit von mehr als 6 Wochen ergibt oder die Erkrankung zusammenhängend 6 Wochen überschreitet. Auch der Grund der Erkrankung ist unerheblich.

§ 2 – Mitverantwortung der Führungskräfte, Qualifizierung, Prävention

- (1) Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung und Fürsorge für die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Qualität der Arbeit. Haben Beschäftigte hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten, so sind Führungskräfte - unbeschadet der weiteren Regelungen dieser Dienstvereinbarung zum BEM-Verfahren - dazu verpflichtet, ein verbindliches Gespräch mit den Betroffenen zu führen und über die Möglichkeiten des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren. Sie haben mit dafür Sorge zu tragen, dass dem genannten Personenkreis möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zuteil werden.
- (2) Um Vorgesetzte für diese Aufgabenstellungen zu sensibilisieren und zu befähigen, wird die Dienststelle zur Vermittlung der Inhalte des BEM sowie zur Führung von Fürsorgegesprächen entsprechende Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen in das Fort- und Weiterbildungsprogramm integrieren.

§ 3 - Zielsetzung des BEM

Das BEM beinhaltet folgende Ziele:

- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit bzw. Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten
- Vermeidung chronischer Erkrankungen
- Erhalt des Arbeitsplatzes der/des Betroffenen

§ 4 - Beteiligte Akteure im BEM-Verfahren

- (1) Neben der/dem betroffenen Beschäftigten (BEM-Berechtigte) sind folgende Akteure fester Bestandteil im BEM-Verfahren
 - das von der Dienststelle beauftragte Dezernat C
 - eine von der Dienststelle beauftragte geeignete Beratungsstelle
 - der Personalrat
 - die Schwerbehindertenvertretung (soweit Menschen mit Behinderung mit einem GdB von wenigstens 50 - oder ihnen gleichgestellte Beschäftigte - betroffen sind)
 - der Betriebsarzt/die Betriebsärztin (abhängig vom Einzelfall)
- (2) Bei Bedarf können weitere interne und externe Fachkräfte beteiligt werden, z.B.
 - Sicherheitsfachkraft
 - Frauenbeauftragte
 - Rentenversicherungsträger
 - Unfallkasse Hessen
 - Krankenkassen
 - Agentur für Arbeit
 - Ärzte, Reha-Kliniken
 - Integrationsamt (soweit Menschen mit Behinderung mit einem GdB von wenigstens 50 - oder ihnen gleichgestellte Beschäftigte - betroffen sind)

Die von der Dienststelle beauftragte Beratungsstelle bringt ihre fachliche Expertise insbesondere bei der Beteiligung weiterer Fachkräfte ein, klärt dabei die möglichen Unterstützungsleistungen externer Kostenträger ab und bereitet entsprechende Leistungsanträge vor.

§ 5 Verfahren, Handlungsschritte, Aufgaben

- (1) Das Personaldezernat ermittelt monatlich die Betroffenen nach den Vorgaben des § 84 Abs. 2 SGB IX und teilt die erforderlichen Daten der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden des Personalrats, der Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung und der Beratungsstelle mit. Das Personaldezernat nimmt auf der Basis eines abgestimmten einheitlichen Schreibens schriftlich Kontakt mit allen Betroffenen auf (siehe Anlage), informiert über Ziele und Ablauf des Verfahrens und bietet die Inanspruchnahme einer von der Dienststelle benannten Beratungsstelle an.
- (2) Die formale und organisatorische Verfahrenssteuerung des BEM obliegt dem Personaldezernat. Grundlage für den Ablauf und die Ausgestaltung des Verfahrens bildet der in der Anlage beigefügte Plan („Verfahrensablauf“), der Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ist.
- (3) Entscheidet sich der/die Betroffene für ein BEM, erarbeitet sie/er gemeinsam mit der Beratungsstelle geeignete Maßnahmen zur Eingliederung. Hier kommen beispielsweise in Betracht:
 - Änderungen bei der Arbeitsplatzgestaltung und Ausstattung (technische Aus- und Umrüstung des Arbeitsplatzes)
 - Änderung von Arbeitsabläufen
 - Veränderungen der Arbeitszeit nach Lage und Umfang
 - Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben (insbesondere Hilfsmittel)
 - Stufenweise Wiedereingliederung/Prüfung, ob begleitende Rehabilitationsmaßnahmen anzustreben sind
 - Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, sofern die Eignung des/der Betroffenen und die

- betrieblichen Bedingungen dies ermöglichen
 - Schulungen zur Unterstützung von Personalleitungsmaßnahmen
- (4) Bei der Entwicklung von Vorschlägen und Maßnahmen sollen alle Personen eingebunden werden, die von der/den angestrebten Maßnahme/n betroffen sind. Dies gilt insbesondere für den/die direkten Vorgesetzten.
- (5) Über die Realisierung der vorgeschlagenen Maßnahmen entscheidet die Dienststelle. Dabei werden neben der zu erwartenden Verbesserung der Arbeitssituation der/des BEM-Berechtigten insbesondere die finanziellen Auswirkungen und der organisatorische Aufwand für die Dienststelle berücksichtigt und abgewogen. Hält die Dienststelle nach entsprechender Abwägung die nach Abs. 3 vorgeschlagene/n Maßnahme/n für nicht zielführend, wird die Beratungsstelle gemeinsam mit der/dem Betroffenen Alternativen prüfen und diese der Dienststelle vorschlagen. Die Dienststelle ist ebenfalls berechtigt, einen Alternativvorschlag zu unterbreiten. Der Alternativvorschlag der Dienststelle wird der Beratungsstelle und der/dem BEM-Berechtigten im Rahmen einer Anhörung in schriftlicher Form zur Kenntnis gebracht. Durch die Anhörung erhält die/der BEM-Berechtigte Gelegenheit, eine eigene Stellungnahme zu der/den von der Dienststelle vorgesehene/n Maßnahme/n abzugeben. Dieses Verfahren erfolgt mit dem Ziel, zwischen den Beteiligten möglichst Einvernehmen hinsichtlich der/den durchzuführenden Maßnahme/n zu erreichen.
- (6) Sollten nach Durchführung einer Anhörung gem. Abs. 5 noch Klärungen zu der/den durchzuführenden Maßnahmen erforderlich sein, kann die Dienststelle zum Zwecke der Klärung dieser Fragen fallbezogen die Bildung eines Integrationsteams vorsehen. Über die Zusammensetzung entscheiden die/der Betroffene und die Beratungsstelle im Einvernehmen mit dem Personaldezernat. Die Arbeit des Integrationsteams knüpft fallbezogen an den Verfahrensstand an, der sich nach Durchführung des Verfahrens nach Abs. 3 und Abs. 4 ergibt. Das Integrationsteam soll Empfehlungen für die Dienststelle zum weiteren Vorgehen entwickeln und den/die Betroffenen sowie die Dienststelle bei der Umsetzung unterstützen.
- (7) Das BEM wird beendet, wenn
- die/der Betroffene das Verfahren ablehnt oder die Zustimmung im Laufe des Verfahrens zurückzieht,
 - Maßnahmen zur Eingliederung erfolgreich umgesetzt wurden,
 - keine geeigneten Maßnahmen ergriffen werden können.

§ 6 - Datenschutz

- (1) Das betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen (u.a. Erstellung des Verfahrensverzeichnis, Vertrag zur Auftragsdatenverarbeitung mit der beauftragten externen Beratungsstelle).
- (2) Personenbezogene Daten, die im Rahmen des BEM erhoben oder bekannt werden, dürfen ausschließlich für Zwecke des BEM verwendet werden. Die Verwendung dieser Daten zu anderen Zwecken ist untersagt. Die Beratungsstelle und alle anderen Verfahrensbeteiligten unterliegen der Schweigepflicht. Da die Beratungsstelle im Auftrag der JLU tätig wird, gelten die Regelungen des Landes zur Verschwiegenheit sowie zur Vertraulichkeit bei der Aktenführung. Die erforderliche Weitergabe von Informationen (z.B. aus Anlass der Beantragung von Förderleistungen gem. § 4 Abs. 2) bedarf der vorherigen Zustimmung (Einverständniserklärung) der/des Betroffenen.
- (3) Bestandteil der Personalteilakte „Krankheit“ werden ausschließlich die gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX ermittelten Zeiten einer auf Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit, das Schreiben, mit dem das BEM angeboten wird, die Erklärung der/des Beschäftigten über die Teilnahme oder Ablehnung sowie Unterlagen über die Beendigung des Verfahrens. Diese Unterlagen sind drei Jahre nach Abschluss des BEM-Verfahrens aus der Personalteilakte „Krankheit“ zu entfernen.

§ 7 - Zielerreichung – Informationsaustausch zum BEM

- (1) Die Dienststelle sowie der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung tauschen sich halbjährlich über laufende BEM-Verfahren aus. Während der ersten zwei Jahre nach Abschluss dieser Dienstvereinbarung findet ein vierteljährlicher Austausch statt, um einen Wissens- bzw. Erfahrungsaufbau für die am BEM-Verfahren Beteiligten zu erreichen.
- (2) Nach Ablauf von zwei Jahren erfolgt ein Erfahrungsaustausch zwischen der Dienststelle und dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung über die Dienstvereinbarung. Über die Anpassung bzw. Änderung der Dienstvereinbarung wird verhandelt, sofern sich im Rahmen des Erfahrungsaustauschs ein entsprechender Bedarf hierfür ergibt.

§ 8 - Bekanntgabe der Dienstvereinbarung

Alle Beschäftigten der JLU werden unter Hinweis über die Ziele und das Verfahren des BEM durch Rundschreiben über den Abschluss der Dienstvereinbarung informiert. Die Informationen zum BEM werden auf der Homepage zur Verfügung gestellt.

§ 9 – Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung am 30. Oktober 2014 in Kraft.
- (2) Diese Dienstvereinbarung kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss begründet werden. Dienststelle und Personalrat verpflichten sich, nach einer Kündigung unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen.
- (3) Änderungen und Ergänzungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- (4) Vor Inkrafttreten wurden die Schwerbehindertenvertretung und die Frauenbeauftragte beteiligt.

Anlagen

- Anschreiben Erstkontakt
- Verfahrensablauf

Gießen, 30. Oktober 2014

Für den Personalrat:


 Wilfried Schott
 Vorsitzender

Der Präsident
 In Vertretung:


 Dr. Michael Breitbach
 Kanzler

PRÄSIDENT

Dezernat C - Personal

Personalmanagement C 3
Goethestraße 58
35390 Gießen

Tel.: 0641/9912303

Fax.: 0641/9912308

E-Mail: Dagmar.Aldenheimer@admin.uni-giessen.de

Internet: www.uni-giessen.de

28. Oktober 2014

**Überwindung Ihrer Arbeitsunfähigkeit
Eingliederung / Prävention nach § 84 Sozialgesetzbuch (SGB) IX**

Sehr geehrte/r.....,

bei Ihnen besteht seit längerer Zeit bzw. wiederholt eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit. Im Rahmen meiner Fürsorge für Sie und Ihre Gesundheit möchte ich Sie auf folgende Regelung hinweisen: Nach § 84 des Sozialgesetzbuches (SGB) IX ist - mit Ihrer Zustimmung und mit Ihrer Beteiligung - die Möglichkeit zu prüfen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden bzw. mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und das Verfahren wurden in einer Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat und der Dienststelle festgelegt. Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, die Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und die Motivation der Beschäftigten zu fördern, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu schützen, zu erhalten und wiederherzustellen und die Teilhabe der Beschäftigten am Arbeitsleben und ihren Arbeitsplatz dauerhaft zu sichern.

Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten alle Beteiligten (Beschäftigte, Personaldezernat, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärztin/Betriebsarzt und eine beauftragte Beratungsstelle) vertrauensvoll zusammen. Der erste Schritt im Verfahren ist das Angebot eines Informationsgesprächs mit der beauftragten Beratungsstelle. Das Informationsgespräch dient dazu, Ihnen vertiefende Informationen zum BEM-Verfahren zu geben und etwaige Fragen zu klären, damit Sie entscheiden können, ob Sie am BEM-Verfahren teilnehmen möchten. Ihre Teilnahme am Verfahren ist freiwillig und Sie können jederzeit das Verfahren wieder beenden.

Ich freue mich über Ihre Rückmeldung innerhalb der nächsten vier Wochen und bitte Sie, dafür den beiliegenden Vordruck zu verwenden. Für Rückfragen stehe ich und insbesondere auch der Personalrat gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Anlage: Vordruck Rückantwort

Servicezeiten:

Mo. bis Do.:

vormittags: 09.00 bis 12:30 Uhr

nachmittags 13.30 bis 15:30 Uhr

Fr.:

09:00 bis 12:30 Uhr

oder nach Vereinbarung

Absender

Name:
Anschrift:
Telefonnr.:
E-Mail:

Justus-Liebig-Universität Gießen
Dezernat C – Personal
Goethestraße 58
35390 Gießen

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Ich möchte an einem Informationsgespräch zum BEM teilnehmen.

- Ich willige in die Weitergabe meiner personenbezogenen Daten (Name, Organisationseinheit, Dauer der Arbeitsunfähigkeit) zur Durchführung des Informationsgesprächs bzw. des BEM-Verfahrens an die beauftragte externe Beratungsstelle ein.

- Ich möchte nicht am BEM-Verfahren teilnehmen.

Bemerkungen/Fragen

.....
Datum

.....

Verfahrensablauf des BEM - hierbei ist für den BEM-Berechtigten auf Wunsch in jedem Stadium die Einbeziehung der Interessenvertretung(en) möglich

