

# FH-Mitteilungen

## 1. Februar 2011

### Nr. 2 / 2011



---

#### **Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**

vom 21. Januar 2011

# Inhaltsübersicht

<b>Präambel</b>	<b>3</b>
<b>1 Ziele</b>	<b>3</b>
<b>2 Geltungsbereich</b>	<b>4</b>
<b>3 Maßnahmen</b>	<b>4</b>
3.1 Zusammenarbeit der Verantwortlichen	4
3.2 Aufbau eines betrieblichen Frühwarnsystems	4
3.2.1 Erfassung und Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten	4
3.2.2 Kontaktaufnahme mit den betroffenen Beschäftigten	5
3.2.3 Feststellung des Bedarfs an einzelfallbezogenen Maßnahmen	6
3.3 Koordination und Dokumentation	6
<b>4 Qualifizierung der Vorgesetzten</b>	<b>6</b>
<b>5 Zielerreichung</b>	<b>6</b>
<b>6 Streitigkeiten</b>	<b>7</b>
<b>7 Datenschutz</b>	<b>7</b>
<b>8 Veröffentlichung und Inkrafttreten</b>	<b>7</b>

Zwischen  
dem **Kanzler  
der Fachhochschule Aachen**  
und  
dem **Personalrat  
der Fachhochschule Aachen**  
sowie  
der **Schwerbehindertenvertretung  
der Fachhochschule Aachen**  
wird gemäß  
§ 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) – Neuntes Buch (IX)  
folgende

## **Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**

geschlossen:

### **Präambel**

Es ist das gemeinsame Ziel des Kanzlers der Fachhochschule Aachen, des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung, die Gesundheit der hier Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung erarbeiten Kanzler, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Gemäß § 84 Absatz 2 SGB IX wird ein BEM eingeführt, um die

- Arbeitsfähigkeit/Dienstfähigkeit zu erhalten, zu verbessern und wiederherzustellen,
- Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern sowie
- betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.

Damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.

### **1 Ziele**

Das BEM beinhaltet folgende Ziele:

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

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet der in Punkt 3.1 genannte Personenkreis sowohl intern als auch mit den betroffenen Beschäftigten vertrauensvoll zusammen.

Der Kanzler, der 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 eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind und in einem Beschäftigungs-, Beamten- oder Ausbildungsverhältnis zur Fachhochschule Aachen stehen.

Beschäftigte können von sich aus jederzeit ein BEM beantragen.

## 3 Maßnahmen

### 3.1 Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Zur Durchführung der Vereinbarung wird an der Fachhochschule Aachen ein Integrationsteam gebildet. Diesem Team gehören zur Wahrung der Kontinuität an

- der Personaldezernent,
- ein für die Dauer der jeweiligen Wahlperiode des Personalrates von diesem beauftragtes Mitglied,
- die Schwerbehindertenvertretung.

Auf Wunsch der oder des betroffenen Beschäftigten werden einzeln oder zusammen die Gleichstellungsbeauftragte, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Sozialberatungsstelle der RWTH Aachen hinzugezogen (erweitertes Integrationsteam).

Bei Bedarf werden zur Beratung – je nach Erfordernis – externe Fachkräfte wie z. B. der Hochschularzt und/oder die örtlichen gemeinsamen Servicestellen (bei nicht Schwerbehinderten) bzw. das Integrationsamt (bei Schwerbehinderten) hinzugezogen.

Das Integrationsteam wird durch den Personaldezernenten geleitet.  
Es arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung. Dies sind insbesondere

- Teilnahme an den Gesprächen im Rahmen des BEM, soweit von der oder dem betroffenen Beschäftigten gewünscht;
- Begleitung der betroffenen Beschäftigten während des BEM;
- Vorschläge zu Maßnahmen im Einzelfall und für die Allgemeinheit, die aus BEM abgeleitet wurden.

Das Integrationsteam trifft sich auf Einladung des Personaldezernenten mindestens einmal im Quartal zur Erörterung und Überprüfung der in dieser Vereinbarung unter Nr. 1) genannten Ziele und der sich daraus ergebenden Aufgaben.

Es erarbeitet Empfehlungen für die Dienststelle.

Die Umsetzung der Empfehlungen bedarf der Zustimmung der Dienststelle.

Das Integrationsteam unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung der Empfehlungen.

Die Mitglieder des Integrationsteams sind nicht befugt, erlangte Informationen an Dritte weiterzugeben und unterliegen der Schweigepflicht.

### 3.2 Aufbau eines betrieblichen Frühwarnsystems

#### 3.2.1 Erfassung und Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten

Prävention erfordert Information.

Deshalb stellt das Personaldezernat dem Integrationsteam und dem Personalrat einmal im Jahr eine Arbeitsunfähigkeitsstatistik zur Verfügung, aus der die krankheitsbedingten Fehlzeiten ersichtlich sind bezogen auf die

gesamte Fachhochschule, unterteilt nach den einzelnen Fachbereichen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie der Verwaltung insgesamt.

Außerdem übersendet das Personaldezernat mindestens einmal im Halbjahr (jeweils im Januar und Juli) folgende Angaben betreffend die unter den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fallenden Beschäftigten an das Integrationsteam

- die Anzahl der in dem Halbjahr betroffenen Beschäftigten;
- die Anzahl der betroffenen Beschäftigten, an die ein Angebot zu einem Präventionsgespräch geschickt wurde;
- die Anzahl der Zusagen (= Annahme des Angebots zu einem Präventionsgespräch);
- die Anzahl der Ablehnungen (= Ablehnung des Angebots zu einem Präventionsgespräch);
- die Anzahl der Gespräche, die aufgrund der Zustimmung der betroffenen Beschäftigten mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden haben;
- die Anzahl der Gespräche, die aufgrund der nicht erteilten Zustimmung der betroffenen Beschäftigten ohne den Personalrat und Schwerbehindertenvertretung stattgefunden haben;
- die Anzahl der Fälle, bei denen die betroffenen Beschäftigten im Zeitpunkt des Angebots noch kein Gespräch führen wollten;
- die Anzahl der Fälle, in denen nichts zu veranlassen war;
- die Anzahl der Fälle, in denen etwas zu veranlassen war (Maßnahme stichwortartig).

Das Integrationsteam entscheidet, ob einzelfallbezogene Maßnahmen erforderlich sind und erstellt entsprechende Empfehlungen für die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten. Diese oder dieser teilt dem Integrationsteam ihre oder seine Entscheidung unverzüglich mit.

### **3.2.2 Kontaktaufnahme mit den betroffenen Beschäftigten**

Der Kanzler bekräftigt, dass – soweit er Dienstvorgesetzter ist – ohne Ausnahme mit allen Beschäftigten, die die Frist des § 84 Abs. 2 SGB IX überschreiten, Kontakt aufgenommen wird.

Die Durchführung des BEM dient der Beschäftigungssicherung und -förderung.

Es handelt sich für die betroffene Beschäftigte oder den betroffenen Beschäftigten um ein freiwilliges Verfahren und bedarf ihrer oder seiner Zustimmung.

Es bleibt betroffenen Beschäftigten unbenommen, neben der ersten Kontaktaufnahme zur Dienststelle gleichzeitig persönlich Kontakt mit der an der Fachhochschule Aachen bestehenden Interessenvertretung aufzunehmen.

Im Zuge der Kontaktaufnahme, die schriftlich erfolgt, wird

- die oder der betroffene Beschäftigte über die Zielsetzungen sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten und den weiteren, möglichen Verlauf des Verfahrens informiert;
- der oder dem betroffenen Beschäftigten ein Gespräch (Präventionsgespräch) angeboten, wobei sie oder er wählen kann, wer außer ihr oder ihm und dem Personaldezernenten an diesem Gespräch teilnimmt.

Bei schwerbehinderten Betroffenen ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX zu unterrichten. Der jeweilige Personalrat ist ohne vorherige Zustimmung der/des jeweils Betroffenen zu informieren, welche Beschäftigten innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren (BVerwG, 23.06.2010).

Die oder der betroffene Beschäftigte erhält hierzu

- das Info-Blatt zum BEM,
- den Auszug aus dem Gesetz (§ 84 SGB IX),
- die Übersicht der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für das BEM,
- die Erklärung gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX (Rückantwort) sowie
- einen frankierten Rückumschlag.

Erst nach Zustimmung der oder des betroffenen Beschäftigten zu dem angebotenen Gespräch erfolgt die Einladung zu diesem Gespräch durch das Personaldezernat. Ausschließlich bei Zustimmung der oder des betroffenen Beschäftigten zur Teilnahme des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung an dem Gespräch werden diese umgehend durch die Übersendung einer Kopie der Antwort informiert. Gleiches gilt für das Integrationsteam.

Gegebenenfalls findet das Gespräch nur mit dem Personaldezernenten, jedoch ohne weitere Teilnehmer statt.

Für das Gespräch ist eine Dauer von ca. 20 Minuten vorgesehen, es wird durch den Personaldezernenten geleitet.

Das erste Gespräch erfolgt zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise und zur Feststellung des Bedarfs. Es dürfen keine Krankheitsdiagnosen oder Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit erhoben werden. Der Gesprächsinhalt ist strikt vertraulich zu behandeln.

Stimmt die oder der betroffene Beschäftigte dem BEM zu, kann sie oder er trotzdem im laufenden Verfahren diese Zustimmung jederzeit widerrufen.

Lehnt die oder der betroffene Beschäftigte das angebotene BEM ab, wird dies in der Krankenakte dokumentiert. Bei weiterhin andauernder Arbeitsunfähigkeit ergeht ein neues Angebot nach drei Monaten. Dauert die Arbeitsunfähigkeit hingegen nicht an, ergeht ein neues Angebot nur, wenn die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX erneut gegeben sind.

Die Ablehnung oder der Widerruf der Zustimmung führen nicht zu arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen, sie werden nicht zu Lasten der betroffenen Person gewertet.

### **3.2.3 Feststellung des Bedarfs an einzelfallbezogenen Maßnahmen**

Der Kanzler, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung sind sich darüber einig, dass das BEM einen Teil des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes darstellt.

Eine geeignete Maßnahme zur Feststellung des Bedarfs ist die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen (§§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz). Hierzu wird für jede betroffene Beschäftigte oder jeden betroffenen Beschäftigten eine Arbeitsplatzanalyse, ggf. in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, durchgeführt.

Die gewonnenen Informationen werden dem Integrationsteam zur Entscheidungsfindung über einzelfallbezogene Maßnahmen vorgelegt. Bei Bedarf werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit den örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger, bei schwerbehinderten Menschen mit dem Integrationsamt, abgesprochen. Kommen finanzielle Fördermöglichkeiten der o. g. Stellen in Betracht, werden diese beantragt. Soweit erforderlich und unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen werden die Informationen auch den Rehabilitations-trägern und dem Integrationsamt zur Verfügung gestellt.

## **3.3 Koordination und Dokumentation**

Der Personaldezernent koordiniert und steuert die einzelfallbezogenen Maßnahmen. Er dokumentiert den Prozessverlauf.

Im Rahmen der mindestens viermal jährlich stattfindenden Treffen des Integrationsteams informiert er über den Sachstand der einzelfallbezogenen Maßnahmen.

# **4 Qualifizierung der Vorgesetzten**

Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Qualität der Arbeit. Sie haben mit dafür Sorge zu tragen, dass dem genannten Personenkreis möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zuteil werden. Die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen ist wünschenswert. Der Personaldezernent und/oder das Integrationsteam stehen beratend zur Verfügung.

# **5 Zielerreichung**

Der Kanzler berät mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung einmal jährlich, ob und in welchem Umfang die in dieser Vereinbarung getroffenen Ziele erreicht wurden.

## 6 Streitigkeiten

Bei auftretenden Problemen bei der Durchführung bzw. Umsetzung der Vereinbarung wird das zuständige Integrationsamt (Landschaftsverband Rheinland in Köln) als Beratungs- und Schlichtungsstelle eingeschaltet. Dem Schlichterspruch ist nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.

## 7 Datenschutz

Das betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Landes NRW und gleichzeitig unter Beachtung des LPVG NW in der jeweils gültigen Fassung mit seinen Verwaltungsvorschriften.

## 8 Veröffentlichung und Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01. Februar 2011 in Kraft und ersetzt die Dienstvereinbarung vom 06. November 2007.

Die Vereinbarung ist verbindlich und jederzeit auf ihre Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und ggf. zu ergänzen. Eine schriftliche Kündigung der Vereinbarung ist möglich mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Kalenderhalbjahres. Die gekündigte Vereinbarung wirkt nach bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung. Die Vereinbarung wird durch Veröffentlichung bekannt gegeben und tritt am Tage nach Bekanntgabe in Kraft.

Aachen, den 21. Januar 2011

Für die Schwerbehindertenvertretung  
der FH Aachen

gez. Malinowski

---

(Birgit Malinowski)

Für den Personalrat  
der FH Aachen

gez. Krämer

---

(Konrad Krämer)

Der Kanzler  
der FH Aachen

gez. Smeetz

---

(Reiner Smeetz)