Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) an der TU Dortmund

Zwischen dem Kanzler der TU Dortmund als Dienststellenleiter

und

dem Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten der TU Dortmund

sowie

zwischen der Rektorin der TU Dortmund als Dienststellenleiterin

und

dem Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der TU Dortmund

wird gemäß § 70 Abs. 1 Landespersonalvertretungsgesetz NW (LPVG NW) folgende Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement an der TU Dortmund abgeschlossen.

Präambel

Die Beteiligten verfolgen gemeinsam das Ziel, die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Auf der Basis dieses Ziels arbeiten die Vertragsparteien vertrauensvoll im Dialog zur Sicherung der Teilhabe der Beschäftigten am Arbeitsleben im Sinne der gesetzlichen Vorschriften des § 167 Abs. 2 SGB IX/BundesteilhabeG zusammen.

§ 1 Ziele

(1) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement dient folgenden Zielen:
- Bestehende Arbeitsunfähigkeit soll möglichst überwunden werden,
- erneuter Arbeitsunfähigkeit soll vorgebeugt und
- der Arbeitsplatz erhalten werden.

(2) Im Blick soll hierbei die Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten stehen. Entsprechende Maßnahmen sollen daher dazu dienen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und Behinderungen sowie chronischen Erkrankungen aus dem Arbeitsprozess an der TU Dortmund heraus vorzubeugen, um eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

(3) Um die Ziele zu erreichen, arbeiten die am BEM-Verfahren Beteiligten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben vertrauensvoll zusammen.

§ 2 Geltungsbereich & Fristen

Die Dienstvereinbarung findet Anwendung auf alle Beschäftigte der TU Dortmund, die in einem tariflichen Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis stehen sowie auf die Beamtinnen und Beamten der TU Dortmund und die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Darüber hinaus können Beschäftigte initiativ um ein BEM-Gespräch bitten, ohne die gesetzlichen Fristen erfüllen zu müssen.

§ 3 Vorgesetzte

Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlbefinden der ihnen anvertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie tragen unterstützend dafür Sorge, dass den Beschäftigten möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zuteilwerden. Den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern obliegt die Pflicht, Führungskräfte regelmäßig über die Möglichkeiten und Aufgabenstellungen des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement zu informieren.

§ 4 Handlungsfelder & Spektrum des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

(1) Mit Zustimmung und Beteiligung der Betroffenen wird im BEM-Prozess erarbeitet, mit welchen Leistungen oder Hilfen die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

(2) Das Handlungsfeld umfasst die Schwerpunkte:

- Prävention
  - Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
  - Gesundheitsförderung
  - Filterung von Fehlbeanspruchung
- Rehabilitation
  - Stufenweise Wiedereingliederung der/des Betroffenen
  - Beratung über Möglichkeiten der ambulanten und/oder medizinischen Begleitung und der beruflichen und/oder medizinischen Rehabilitation
- Integration
  - Qualifikation
  - Veränderung des Arbeitsplatzes und/oder der Arbeitszeit
  - Umsetzung

(3) Das Beschäftigungsverhältnis sollte möglichst an die Leistungsfähigkeit der/des Betroffenen angepasst werden, z. B. durch:

- Anpassung an das Alter -> altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Anpassung an die Auswirkungen einer Krankheit -> leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Anpassung an die Auswirkungen einer Behinderung -> behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung.

§ 5 Ergebnisse des BEM-Prozesses

(1) Im BEM-Prozess wird gemeinsam mit der/dem Betroffenen nach betrieblichen Lösungen gesucht, um den Vorgaben des § 167 Abs. 2 SGB IX gerecht zu werden (bestehende Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, neue Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden und den Arbeitsplatz zu erhalten). Hierzu werden Vorschläge/Empfehlungen erarbeitet. Die TU Dortmund als Arbeitgeberin ist angehalten, die Empfehlungen des BEM-Prozesses umzusetzen.

(2) Ergebnis des BEM-Verfahrens kann sein, dass nach verschiedenen Schritten (wie beispielsweise medizinischer Behandlung, Rehabilitation und/oder stufenweiser Wiedereingliederung)

- weitere Maßnahmen nicht notwendig sind, die Gründe der Arbeitsunfähigkeit sind überwunden.
- weitere Maßnahmen nicht möglich sind, die Arbeitsfähigkeit kann nicht wiederhergestellt werden.

§ 6 Die/der BEM-Beauftragte

(1) Die/der BEM-Beauftragte wird vom Dienststellenleiter/von der Dienststellenleiterin als Beauftragter der TU Dortmund für das Betriebliche Eingliederungsmanagement bestellt. Die Bestellung soll im Konsens mit den Personalräten und der Schwerbehindertenvertretung erfolgen.

(2) Die/der BEM-Beauftragte koordiniert und steuert den BEM-Prozess in enger Kooperation mit der/dem Betroffenen und den am BEM-Prozess Beteiligten.

§ 7 Das Integrationsteam

(1) Zur Durchführung der Vereinbarung wird ein Integrationsteam jeweils individuell und mit Zustimmung der betroffenen Personen gebildet und vom BEM-Beauftragten geleitet. Die Betroffenen haben explizit die Möglichkeit, ein Mitglied des Personalrats, Vorgesetzte und/oder die Schwerbehindertenvertretung in die Gespräche einzubinden.

(2) Das Integrationsteam kann im Lauf des Prozesses erweitert werden, wenn dieses zum Beispiel zur Steigerung der Expertise notwendig erscheint. In Betracht kommen beispielsweise Vertreterinnen/Vertreter:

- des Personaldezernats
- des Arbeitsmedizinischen Dienstes
- des Referats 7 [Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz]
- die Gleichstellungsbeauftragte
- der Stabsstelle Chancen, Familie & Vielfalt
- der Psychologischen Beratungsstelle der TU Dortmund [Dezernat 4]
- soziale Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen
- der Rehabilitationsträger (Rentenversicherer, Unfallkassen, Krankenkassen)
- des Integrationsamtes
- Rehabilitationsdienstleister (Rehaeinrichtungen, Berufsförderungswerk, Integrationsfachdienst, berufliches Trainingszentrum)
- des Sozialpsychiatrischen Dienstes Stadt DO
- des Versorgungsamtes
- der Berufsbildungsträger
- der Agentur für Arbeit

(3) Die letzte Entscheidung über die Zusammensetzung des Integrationsteams trifft der BEM-Beauftragte.

§ 8 Das BEM-Verfahren

(1) Das BEM-Verfahren folgt den gesetzlichen Vorgaben des § 167 Abs. 2 SGB IX/BundesteilhabeG und den rechtlichen Vorgaben des Datenschutzes und beruht auf Freiwilligkeit, Dialog und Konsens. Es hat keinerlei sanktionierenden Charakter. Die Beschäftigten können das BEM-Verfahren zu jedem Zeitpunkt beenden. Betroffene sind nicht verpflichtet, Auskunft über Diagnosen oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit zu erteilen.

(2) Näheres zum BEM-Prozess ist in einer Prozessbeschreibung dargestellt, die Anlage dieser Dienstvereinbarung ist.

§ 9 Datenschutz, Dokumentation, Vernichtung der Unterlagen und Evaluation

(1) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Sollte die Weitergabe personenbezogener Daten während des Eingliederungsprozesses erforderlich sein, so hat der BEM-Beauftragte die/den Betroffenen hierüber aufzuklären und sein/ihr vorheriges schriftliches Einverständnis einzuholen.

(2) Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in dieser Vereinbarung benannten Ziele des BEM genutzt werden. Zu anderen Zwecken ist ihre Nutzung untersagt.

(3) Aus datenschutzrechtlichen Gründen dürfen von der/dem BEM-Beauftragten und sonstigen, auf Wunsch der/des Betroffenen, hinzugezogenen Personen keine Einzelfälle bekannt gegeben werden, sondern ggf. nur Fallzahlen und Maßnahmen, die keinen Rückschluss auf Einzelpersonen zulassen.

(4) Die/der BEM-Beauftragte dokumentiert den Prozessverlauf in eigenen Unterlagen. Diese Unterlagen werden getrennt und geschützt (gesichert) aufbewahrt. Zugang zu den Unterlagen hat nur der/die BEM-Beauftragte. Betroffene Beschäftigte haben das Recht, die sie betreffenden Unterlagen zum BEM-Prozess anzusehen.

(5) Sofern nach einem abgeschlossenen BEM-Prozess kein neues BEM-Verfahren eingeleitet werden sollte, sind die Unterlagen drei Jahre nach Abschluss vertraulich zu vernichten.

(6) Die/der BEM-Beauftragte sorgt für eine Evaluation der Arbeit des Betrieblichen Eingliederungsmanagements an der TU Dortmund. Dieses kann beispielsweise durch Umfragen/Fragebögen erfolgen. Die Teilnahme der Beschäftigten/Betroffenen an entsprechenden Umfragen ist freiwillig und hat anonym zu erfolgen.

§ 10 Information der Beschäftigten

Die Möglichkeit des BEM wird hochschulintern durch den Dienststellenleiter/die Dienststellenleiterin bekanntgegeben.

§ 11 Inkrafttreten und Salvatorische Klausel

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt zum 01.06.2018 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

(2) Die Nachwirkung der Dienstvereinbarung wird ausgeschlossen.

(3) Sollten in dieser Vereinbarung getroffene Regelungen gegen höherrangiges Recht verstoßen, so gilt die Vereinbarung mit den anderen Regelungen fort.

Dortmund, den 21/6/18

Die Dienststelle

Die Rektorin

Universitätsprofessorin
Dr. Dr. h.c. Ursula Gather

Der Kanzler

Albrecht Ehlers

Für die Personalräte

Der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
Der Versitzende

Günter Krüger

Der Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten
Der Vorsitzende

Thomas Tölch