

**Dienstvereinbarung
zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)“
nach § 167 Abs. 2 SGB IX**

Zwischen dem Personalrat, vertreten durch die Vorsitzende und der Fachhochschule Bielefeld, vertreten durch die Vizepräsidentin für Wirtschaft- und Personalverwaltung, sowie zwischen dem wissenschaftlichen Personalrat, vertreten durch die Vorsitzende und der Fachhochschule Bielefeld, vertreten durch die Präsidentin wird gem. § 70 Abs. 1 LPVG NW folgende Dienstvereinbarung über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an der Fachhochschule Bielefeld geschlossen:

Präambel

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 167 Abs. 2 SGB IX ist ein Angebot an alle Beschäftigten der Fachhochschule Bielefeld mit dem Ziel, die Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Die Teilnahme ist freiwillig und aus einer Nichteinwilligung entstehen der betroffenen Person keine Nachteile.

Das BEM ist Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) an der Fachhochschule Bielefeld.

Nach dem gemeinsamen Verständnis der Hochschulleitung und den Personalräten werden im BEM individuelle Hilfen angeboten. Die Arbeitsplatzsituation soll so gestaltet werden, dass die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt, erhalten und/oder verbessert werden kann. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person und, sofern und soweit diese einwilligt, der Leitung des Dezernates III (BEM-Beauftragte/r), der Schwerbehindertenvertretung, den Personalräten und dem Betriebsarzt.

1. Geltungsbereich

Das betriebliche Eingliederungsmanagement bezieht nach § 167 Abs. 2 SGB IX alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildende der Fachhochschule Bielefeld ein. Die Dienststelle verpflichtet sich, alle Maßnahmen des BEM analog für die durch diese Dienstvereinbarung nicht erreichte Personengruppe der Professorinnen und Professoren anzubieten.

2 . Begriffsbestimmung

Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne dieser Dienstvereinbarung ist die Zusammenfassung aller freiwilligen Maßnahmen, die dazu dienen, eine bestehende Arbeits- oder Dienstunfähigkeit möglichst zu überwinden sowie einer Arbeits- oder Dienstunfähigkeit vorzubeugen.

3. Ziele dieser Dienstvereinbarung

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist die langfristige Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten der Fachhochschule Bielefeld über die gesamte Dauer ihres Berufslebens.

Zu den Zielen im Einzelnen:

- Befähigung zur Teilhabe am Erwerbsleben durch Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- Überwindung von Arbeitsunfähigkeit und Vorbeugung vor erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Förderung von Arbeitszufriedenheit und -motivation
- Reduzierung bzw. Vermeidung betrieblich beeinflussbarer Krankheitsfaktoren/Gesundheitsgefährdungen
- Vermeidung des Entstehens chronischer Krankheiten und Behinderungen
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen und Erwerbsunfähigkeit sowie Versetzungen in den Ruhestand
- Sicherstellung der Gleichbehandlung der nach § 167 Abs. 2 SGB IX betroffenen Beschäftigten in allen Bereichen

4. Verfahren des BEM gem. § 167 Abs. 2 SGB IX

Das Dezernat Personal und Organisation (D III) erhebt entsprechend § 167 Abs. 2 SGB IX die Daten, aus denen hervorgeht, inwieweit Beschäftigte innerhalb von 12 Kalendermonaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind. Bei der Berechnung der Fehltage werden alle krankheitsbedingten Fehltage gezählt, egal ob sie mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung belegt sind oder nicht.

Sofern dieser Fall eintritt, sind die Betroffenen über das BEM-Verfahren schriftlich zu informieren und Ihnen ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement verbindlich und zur freiwilligen Teilnahme anzubieten. Die Betroffenen werden gebeten sich mittels der Rückgabe eines Vordrucks zu äußern, ob sie die Teilnahme am BEM-Verfahren wünschen und hierin einwilligen.

Das Verfahren sieht drei Handlungsalternativen vor:

1. Die oder der Betroffene wünscht kein BEM-Gespräch, was durch die Rückgabe des Vordrucks dokumentiert wird.
2. Die oder der Betroffene wünscht ein BEM-Gespräch nur mit dem Betriebsarzt. In diesem Fall ist ein Vorgespräch nicht erforderlich, da alle Fragen zwischen den beiden Beteiligten in diesem Gespräch geklärt werden können. Die Terminkoordination erfolgt durch D III.
3. Die oder der Betroffene wünscht ein BEM-Gespräch mit dem Eingliederungsteam (z. B. Leitung D III (BEM-Beauftragte/r), Vorgesetzte/r, Interessensvertretungen, Betriebsarzt, je nach Wunsch und Einwilligung der oder des Betroffenen). In diesem Fall ist ein Vorgespräch mit dem Betriebsarzt zu organisieren, damit zwischen der oder dem Betroffenen und dem Betriebsarzt geklärt werden kann, ob es Gesprächsinhalte gibt, die nicht angesprochen werden sollen. Die Terminkoordination der Gespräche erfolgt durch D III.

Die Teilnahme an einem betrieblichen Eingliederungsmanagement ist freiwillig. Auch ein Abbruch eines begonnenen Verfahrens ist jederzeit ohne Nachteile möglich.

Das BEM ist ein Präventions- und Rehabilitationsinstrument, das sowohl den Interessen der Fachhochschule als Arbeitgeberin als auch den Interessen der Beschäftigten dienen soll.

D III stellt fest, welche Beschäftigten die Voraussetzungen des § 167 Abs. 2 SGB IX erfüllen und unterrichtet die Dezernentin oder den Dezernenten des Dezernates III als BEM-Beauftragte/n und verschickt das Standardschreiben mit der Abfrage, ob ein BEM-Gespräch gewünscht wird.

Der genaue Verfahrensablauf, der mit dem Anschreiben beginnt, ergibt sich aus den Anlagen, die Bestandteil dieser Dienstvereinbarung sind, aber jederzeit bedarfsgemäß angepasst werden können, sofern die Änderungen nicht dem Dienstvereinbarungstext widersprechen oder über diese Dienstvereinbarung hinausgehen.

Anlage 1 stellt den kompletten organisatorischen Verfahrensablauf dar. Die weiteren Anlagen enthalten Musterschreiben und Musterformulare, die den inhaltlichen Verfahrensablauf dokumentieren.

5. Datenschutz

Die für die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen ermittelten krankheitsbedingten Fehltage sind ausschließlich für den Zweck der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu nutzen.

Um ihrer Verpflichtung gem. § 176 i.V.m. § 167 Abs. 2 SGB IX nachkommen zu können, erhält ein von den jeweiligen Personalräten zu benennendes Personalratsmitglied aus dem Dezernat III eine vertrauliche Liste der Namen der vom BEM betroffenen Beschäftigten sowie die Kopie des Anschreibens, mit dem den betroffenen Beschäftigten das Angebot eines BEM gemacht wird. Es dürfen keine Hinweise auf individuelle Erkrankungen weitergeleitet werden.

Die Betroffenen haben keine Angabepflicht bezüglich ihrer Erkrankungen. Sollten von den Betroffenen jedoch im Rahmen des BEM hierzu gegenüber dem Betriebsarzt freiwillige Angaben gemacht werden, genießen diese umfassenden Schutz im Rahmen der ärztlichen Schweigepflicht.

Das BEM erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen Datenschutzbestimmungen. Daten, die im Rahmen des BEM erhoben werden, dürfen ausschließlich für die in dieser Dienstvereinbarung benannten Ziele des BEM verwandt werden.

Sofern personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, sind die Betroffenen vorher darüber aufzuklären und ihre schriftliche Einwilligung ist vorab einzuholen. Wenn Personen, die der Schweigepflicht unterliegen, wie Ärztinnen und Ärzte, angehört und eventuelle gesundheitliche Informationen erörtert werden sollen, dürfen diese die ihnen bekannt gewordenen gesundheitlichen Informationen erst und nur dann weitergeben, wenn die Betroffenen sie schriftlich von der Schweigepflicht entbunden haben. Die Betroffenen sind zuvor über Art und Umfang der weiterzugebenden Daten sowie Sinn und Zweck der Weitergabe aufzuklären.

Die Gesundheitsdaten werden nicht dokumentiert.

Das Angebot zur Durchführung eines BEM, die Rückäußerung der Betroffenen sowie ein Ergebnisprotokoll werden in die Personalakte aufgenommen. Die Unterlagen werden 5 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Bearbeitung abgeschlossen wurde, datenschutzgerecht vernichtet.

6. Ressourcen und Qualifizierung

Die Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion, denen eine besondere Rolle und Verantwortung im Rahmen des Gesundheitsschutzes gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zukommt, haben sich regelmäßig über das Gesundheits- und Eingliederungsmanagement zu informieren und fortzubilden.

7. Information

Die Beschäftigten der Fachhochschule Bielefeld werden über das In-Kraft-Treten dieser Dienstvereinbarung unterrichtet. Alle für das BEM relevanten Informationen, insbesondere die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner werden im Intranet veröffentlicht.

8. In-Kraft-Treten / Geltungsdauer / Änderungen / Kündigung

Diese Dienstvereinbarung tritt zum 01.11.2018 in Kraft. Sie läuft auf unbestimmte Zeit. Im Rahmen der Evaluation des BEM festgestellte Änderungsbedarfe sind in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit möglich. Anpassungen an eine geänderte Rechtslage müssen unmittelbar erfolgen, den Regelungen der Dienstvereinbarung entgegenstehende Regelungen höherrangigen Rechts gelten solange unmittelbar.

Die Dienstvereinbarung kann von jeder der beteiligten Parteien mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Nach Wirksamwerden der Kündigung sind die Regelungen der Dienstvereinbarung weitere sechs Monate anzuwenden (laufende und länger andauernde Verfahren werden nach den Regelungen dieser Dienstvereinbarung abgeschlossen). Während dieser Nachwirkungszeit bemühen sich die Parteien, eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen.

Bielefeld, den 15.10.2018

Für den Personalrat der
wissenschaftlich Beschäftigten
Die Vorsitzende

gez. Sabine Demoliner

Sabine Demoliner

Für den Personalrat der
Beschäftigten in Technik und Verwaltung
Die Vorsitzende

gez. Karin Rietenberg

Karin Rietenberg

Für die Fachhochschule Bielefeld
Die Präsidentin

gez. I. Schramm-Wölk

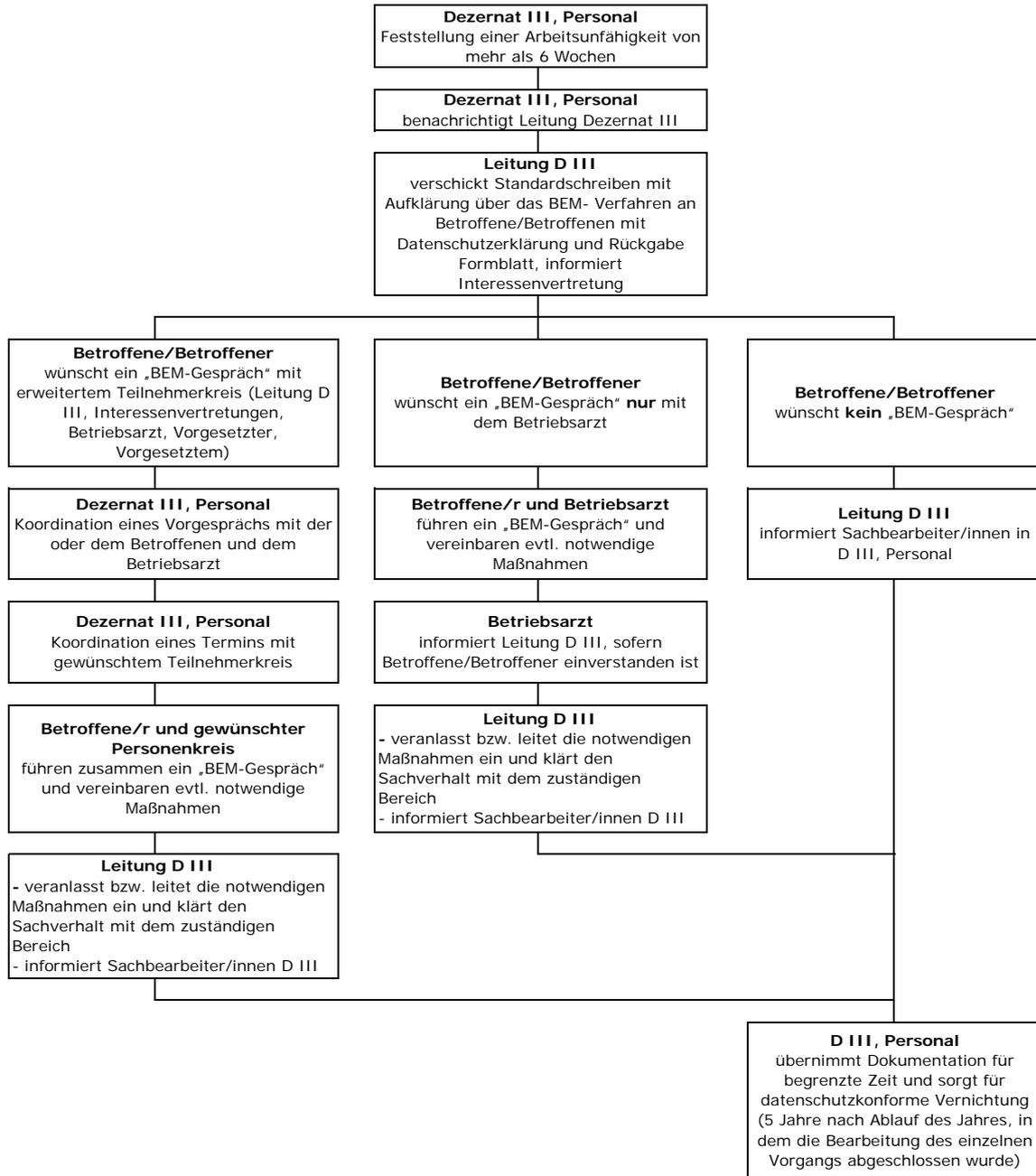
Prof. Dr. Ingeborg Schramm-Wölk

Für die Fachhochschule Bielefeld
Die Vizepäsidentin für
Wirtschafts- und Personalverwaltung

gez. Schnier

Gehsa Schnier

Prozessablauf zum BEM



«Anrede»
«Vorname» «Name»
«Straße»
«Ort»

Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Arbeitsunfähigkeit Regelung des § 167 Abs. 2 SGB IX

Sehr geehrter Herr Professor «Name»,

nach der Regelung des § 167 Abs. 2 SGB IX wende ich mich an Sie im Rahmen des „betrieblichen Eingliederungsmanagements“.

Bei Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, schreibt § 167 Absatz 2 SGB IX vor, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt wird. Das heißt, dass der Arbeitgeber bei freiwilliger Einwilligung der/ des Betroffenen ein Gespräch anbietet, in dem zu klären ist, wie

- die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und
- mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Wie dies zu erreichen ist, soll im Rahmen des Prozesses ergebnisoffen geklärt werden und entsprechende Maßnahmen ermittelt werden. Sie haben dabei die Möglichkeit, auch eigene Vorschläge für Maßnahmen einzubringen. Die zu entwickelnden Maßnahmen dienen dem Zweck, Ihre Weiterbeschäftigung zu ermöglichen und somit auch Ihr Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Der Personalrat wirkt an diesem Verfahren ebenso mit wie bei schwerbehinderten Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretung, sofern Sie dieses wünschen.

Die Teilnahme ist freiwillig und kann auch im Verfahren jederzeit ohne Angabe von Gründen abgebrochen werden. Sie sind außerdem nicht verpflichtet, Auskunft über die Ursachen Ihrer Arbeitsunfähigkeit, Ihren Gesundheitszustand oder Diagnosen zu geben. Es werden nur solche Daten erhoben, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundung und Gesundheitserhaltung dienendes betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen zu können.

Welche Krankheitsdaten erhoben und gespeichert werden und inwieweit diese dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden können Sie im Weiteren

**Präsidium
Vizepräsidentin
für Wirtschafts- und
Personalverwaltung
Dezernat Personal und
Organisation**

Interaktion 1
33619 Bielefeld

Oliver Scheele
Telefon +49.521.106-7760
Telefax +49.521.106-7791
oliver.scheele@fh-bielefeld.de
www.fh-bielefeld.de

Bielefeld, Klicken Sie hier, um ein Datum einzugeben.

der anliegenden Einwilligungserklärung in Verbindung mit der zugehörigen Datenschutzerklärung entnehmen. Eine Weitergabe der in diesem Rahmen erhobenen Daten an Dritte erfolgt nur mit Ihrer Zustimmung.

Die o.g. Vorschrift regelt, dass sich der Arbeitgeber unabhängig von der Ursache der Arbeitsunfähigkeit zunächst an jede Betroffene oder jeden Betroffenen wenden muss.

Das Verfahren verläuft so, dass Sie zunächst in der anliegenden Erklärung angeben, ob Sie mit der Durchführung des Eingliederungsmanagements einverstanden sind und sofern Sie ein Gespräch wünschen, wer an dem Gespräch teilnehmen soll.

Bitte senden Sie den beigefügten Vordruck „Einwilligung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement“ bis zum xx.xx.2018 zurück.

Das Personaldezernat wird dann bei positiver Rückmeldung auf Sie zukommen, um einen Gesprächstermin mit Ihnen zu vereinbaren.

D.h. Sie werden bei der Durchführung des Eingliederungsmanagements beteiligt, es wird nichts von hier aus ohne Ihre freiwillige Einwilligung bzw. vor dem Gespräch mit Ihnen veranlasst.

Bei Fragen können Sie sich gerne an das Personaldezernat unter der o.g. Telefonnummer oder an den Personalrat wenden.

Mit freundlichen Grüßen
und den besten Genesungswünschen
In Vertretung

Oliver Scheele

Anlage: Einwilligungserklärung zum Eingliederungsmanagement
Datenschutzerklärung

Absender:

«Vorname» «Name»
«Straße»
«Ort»

Einwilligung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Schreiben „Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Arbeitsunfähigkeit“, vom _____ habe ich am _____ erhalten.

Mir ist bekannt, dass meine Teilnahme an einem BEM freiwillig ist und dass ich meine Einwilligung jederzeit und ohne Angabe von Gründen für die Zukunft zurücknehmen kann.

Die Gesundheitsdaten werden nicht dokumentiert. Das Angebot zur Durchführung eines BEM, diese Rückäußerung sowie ein Ergebnisprotokoll, das keine Rückschlüsse auf die Krankheitsursache zulassen darf, werden Bestandteil der Personalakte. Die Unterlagen werden 5 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Bearbeitung abgeschlossen wurde, vernichtet (siehe Datenschutzerklärung).

Ich wünsche mir und willige hiermit ein in (Zutreffendes bitte jeweils ankreuzen):

ein BEM-Gespräch nur mit dem Betriebsarzt

oder

ein BEM-Gespräch mit dem Betriebsarzt und erweitertem Teilnehmerkreis wie folgt (bitte ggf. jeweils ankreuzen):

Leitung Dezernat Personal und Organisation

einem Mitglied des Personalrates

einem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung (möglich, sofern Schwerbehinderung vorliegt)

oder

Nein, ich wünsche kein BEM-Gespräch und willige nicht ein.

Sie erreichen mich während meiner Arbeitsunfähigkeit unter der folgenden Telefonnummer: _____.

Die Angabe der privaten Telefonnummer erfolgt freiwillig. Diese wird lediglich für die Kontaktaufnahme im Rahmen des BEM genutzt.

Den Inhalt der Datenschutzerklärung zum BEM habe ich zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum

Unterschrift

Bitte zurück an:

VERTRAULICH

Fachhochschule Bielefeld
Personaldezernat
Interaktion 1
33619 Bielefeld

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Datenschutzerklärung



Der/Die BEM-Beauftragte ist verantwortlich für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Dies ist der Dezernent für Personal und Organisation, Herr Oliver Scheele, Interaktion 1, 33619 Bielefeld, Raum A 311, Tel. 0521/106-7760, oliver.scheele@fh-bielefeld.de .

Die Datenerhebung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfolgt nach Maßgabe des § 167 Abs. 2 SGB IX und § 29 Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen (DSG NRW).

Es werden nur solche Daten erhoben, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesundheitserhaltung dienendes betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen zu können. Die Datenerhebung und -verwendung während des Eingliederungsmanagements kann u.a. umfassen (alle Auskünfte sind freiwillig!):

- Ursachen der Arbeitsunfähigkeit
- Gesundheitszustand/ Diagnosen
- Entwicklungsprognosen zum Gesundheitszustand

Diese personenbezogenen Daten werden nicht protokolliert und gespeichert. Sie dienen während des vertraulichen Eingliederungsgesprächs als Grundlage für die Klärung von Möglichkeiten, Ihre Situation zu verbessern.

Der/Die BEM-Beauftragte protokolliert lediglich, welche durch den Arbeitgeber zu veranlassenden Maßnahmen (z.B. Arbeitsversuche, stufenweise Wiedereingliederung, innerbetriebliche Umsetzungen, Anpassungen des Arbeitsplatzes) im Gespräch mit Ihnen vereinbart wurden. Dieses Protokoll, das keine Rückschlüsse auf die Krankheitsursache zulassen darf, wird Bestandteil der Personalakte. Es wird nicht elektronisch gespeichert. Die Unterlagen werden 5 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Bearbeitung abgeschlossen wurde, vernichtet (§ 90 Abs. 2 LBG NRW und § 29 Abs. 2 DSG NRW).

Eine Weitergabe der in diesem Rahmen erhobenen Daten an Dritte (z.B. Rehabilitationseinrichtungen) erfolgt nur mit Ihrer schriftlichen Einwilligung. Auch Ihr direkter Vorgesetzter wird nur mit Ihrer ausdrücklichen Einwilligung informiert.

Es besteht jederzeit und ohne Begründung die Möglichkeit, die Einwilligung für die Zukunft schriftlich zu widerrufen. Der Widerruf ist an den/die genannte/n BEM-Beauftragte/n zu senden. Die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung bis zum Zeitpunkt eines Widerrufs bleibt unberührt.

Sie haben Beschwerderecht bei der Datenschutz-Aufsichtsbehörde.

https://www.ldi.nrw.de/metanavi_Kontakt/index.php

Kontakt:

Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen

Postfach 20 04 44

40102 Düsseldorf

Tel.: 0211/38424-0

Fax: 0211/38424-10

E-Mail: poststelle@ldi.nrw.de

Stand: 15.10.2018

Maßnahmenplan betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Name, Vorname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin: _____

Maßnahme	Beginn	Ende	verantwortlich	Ergebnis	Bemerkung

Unterschrift BEM-Beauftragte/r