

Dienstvereinbarung der Universität Passau zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in der Fassung vom 31.01.2017

Präambel

Präsident, Kanzler und Personalrat der Universität Passau schließen die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zur Gewährleistung der schutzwürdigen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der berechtigten Interessen der Dienststelle (Art. 73 und 75 BayPVG). Ziel aller Beteiligten ist es, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, zu verbessern und wiederherzustellen.

Das BEM im Sinne von § 167 SGB IX soll eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleisten.

1. Geltungsbereich

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, findet die Vereinbarung – soweit die Beschäftigten unter das Bayerische Personalvertretungsgesetz fallen – Anwendung.

Beschäftigte können von sich aus jederzeit ein BEM beantragen.

2. Integrationsteam

Zur Durchführung der Vereinbarung bildet die Universität Passau ein Integrationsteam. Diesem gehören an

- die Leitung der Personalabteilung,
- ein für die Dauer der jeweiligen Wahlperiode des Personalrats von diesem beauftragtes Mitglied,
- die Schwerbehindertenvertretung, soweit Menschen mit Schwerbehinderung betroffen sind.

Die Leitung der Personalabteilung leitet das Integrationsteam. Die Aufgaben des Teams umfassen insbesondere

- die Teilnahme an den Gesprächen im Rahmen des BEM,
- die Begleitung der Beschäftigten während des BEM,
- das Erstellen von Vorschlägen zu Maßnahmen im Einzelfall und im Allgemeinen, die aus dem BEM abgeleitet wurden.

Das Integrationsteam trifft sich bei Bedarf auf Antrag seiner Mitglieder, um die in der Präambel genannten Ziele und die sich daraus ergebenden Aufgaben zu erörtern und überprüfen.

3. Ablauf des BEM

Ist der Anwendungsbereich der Dienstvereinbarung (1.) eröffnet, nimmt die Leitung der Personalabteilung schriftlich Kontakt mit den Beschäftigten auf und weist auf die mögliche Durchführung eines BEM hin. Diese erhalten

- **den Link zur Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement** zur Information über die Zielsetzungen des BEM, Art und Umfang der erhobenen Daten sowie den weiteren Verlauf des Verfahrens,
- **die Einverständniserklärung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.** Mit dieser legen die Beschäftigten unter anderem fest, wer außer ihnen und der Leitung der Personalabteilung an einem Gespräch teilnimmt. Zugleich dokumentiert die Universität Passau das Einverständnis oder die Ablehnung sowie die Teilnahme weiterer Personen am BEM. Die Beschäftigten können ihre Erklärung des Einverständnisses zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Das **erste Gespräch** soll vor allem dazu dienen, die Ursachen für die Fehlzeiten und die Auswirkungen der Arbeitsunfähigkeit festzustellen, um gegebenenfalls den Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen zu erkennen (**Situationsanalyse**). Dann sind in dem ersten bzw. **weiteren Gespräch** mögliche **Lösungsansätze und Perspektiven** zu entwickeln. Die Gesprächsteilnehmer überprüfen die Wirkung der Maßnahmen und nehmen Korrekturen vor, soweit dies im weiteren Verlauf notwendig ist.

Eine geeignete Maßnahme zur Feststellung des Bedarfs ist die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation der für die Beschäftigten und ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen (§§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes). Auf Antrag der Beschäftigten führt die Universität Passau eine Arbeitsplatzanalyse, gegebenenfalls in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt, durch.

Die gewonnenen Informationen erhält das Integrationsteam zur Entscheidungsfindung über einzelfallbezogene Maßnahmen. Bei Bedarf spricht die Universität Passau Maßnahmen mit dem Integrationsamt, den Integrationsfachdiensten und den trägerübergreifenden gemeinsamen Servicestellen ab.

Erscheint den Beschäftigten das Angebot eines BEM zu früh, so kann das zunächst abgelehnte Verfahren auf Antrag zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden.

4. Aufgaben und Rollen der Beteiligten im Einzelfall

	Beschäftigte	Ohne ihre Bereitschaft kann die Universität das BEM nicht durchführen. Sie können das BEM jederzeit abbrechen. Allerdings ist ihre Mitwirkung ausschlaggebend für die Feststellung, ob der Betrieb seine Pflichten für Prävention usw. erfüllt hat.
Integrationsteam	Universität	BEM ist Aufgabe der Universität. Sie ist für die Einleitung und Durchführung verantwortlich. Die Leitung der Personalabteilung koordiniert und steuert die einzelfallbezogenen Maßnahmen.
	Personalrat	Das BEM schränkt die Mitwirkungsrechte des Personalrats nicht ein. Die Universität schaltet diesen im Rahmen des BEM ein. Beschäftigte können seine Beteiligung ablehnen.

	Schwerbehindertenvertretung	Die Universität zieht bei Menschen mit Schwerbehinderung oder diesen Gleichgestellten die Schwerbehindertenvertretung verbindlich hinzu.
	Betriebsärztin/Betriebsarzt	Die Universität kann die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt hinzuziehen, soweit die Beschäftigten dies nicht ablehnen.
	Weitere interne und externe Stellen	Soweit erforderlich werden weitere Personen mit Einverständnis der Beschäftigten beteiligt.

5. Dokumentation und Ende des BEM

Die Leitung der Personalabteilung dokumentiert den Prozessverlauf. Die Universität Passau nimmt in den BEM-Akt, getrennt vom Krankenakt auf,

- das Einverständnis zum BEM bzw. die Ablehnung der Beschäftigten,
- das Datenblatt einschließlich Maßnahmen, die aufgrund des BEM erfolgen (BEM-Protokoll).

In den Personalakt wird das Angebot, ein BEM durchzuführen, aufgenommen.

Das BEM endet

- wenn die in der Präambel genannten Ziele erreicht sind,
- die Universität Passau und die Beschäftigten nach einem oder mehreren Gesprächen feststellen, dass sie sich nicht oder nicht vollständig erreichen lassen, oder
- die Beschäftigten die Zustimmung zum BEM widerrufen.

6. Betriebliches Frühwarnsystem

Die Personalabteilung übersendet vierteljährlich folgende Angaben an das Integrationsteam:

- Zahl und die Namen der im Vierteljahr betroffenen Beschäftigten,
- Zahl der betroffenen Beschäftigten, an die die Universität Passau ein Angebot zu einem Präventionsgespräch geschickt hat,
- Zahl der Zusagen (= Annahme des Angebots),
- Zahl der Ablehnungen (= Ablehnung des Angebots),
- Zahl der Gespräche, die aufgrund nicht erteilter Zustimmung der betroffenen Beschäftigten ohne den Personalrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung stattgefunden haben.

7. 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.

8. Datenschutz

Das BEM erfolgt unter Wahrung des Bayerischen Datenschutzgesetzes sowie einschlägiger Vorschriften des Beamten- und Tarifrechts und Beachtung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes.

9. Bekanntgabe und Inkrafttreten

Die Universität Passau stellt die Vereinbarung in ihr Intranet ein und gibt sie den Beschäftigten zugleich mit einem Rundschreiben der Universitätsleitung bekannt.

Die Vereinbarung tritt am Tage nach ihrer Bekanntgabe in Kraft. Eine schriftliche Kündigung der Vereinbarung ist möglich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderhalbjahres. Die gekündigte Vereinbarung wirkt nach bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

Passau, den 09.07.2009

Der Präsident

Der Kanzler

Der Personalrat

gez.

gez.

gez.

Prof. Dr. Schweitzer

Bloch

Cieplik