

Dienstrecht VG Flechtingen		Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement	
In Kraft getreten am:	28.08.2019	Nr.: 10	
Zuletzt geändert am:			

Seite 1 von 5

Zwischen der Verbandsgemeinde Flechtingen
vertreten durch den Verbandsgemeindebürgermeister,

Herrn Mathias Weiß,

und

dem Personalrat der Verbandsgemeinde Flechtingen
vertreten durch die Vorsitzende

Frau Gabriele Schütte

wird gemäß § 70 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen- Anhalt
in der zurzeit gültigen Fassung folgende **Dienstvereinbarung**
geschlossen.

**Dienstvereinbarung zum
Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
(gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX)**

Präambel

¹Gesunderhaltung, -heitsvorsorge und Arbeitsschutz der Beschäftigten sind im Interesse der Verbandsgemeinde Flechtingen. ²Den Partnern dieser Dienstvereinbarung ist daran gelegen, dass jeder Beschäftigte seine Leistungsfähigkeit in einem gesunden Umfeld einbringen kann. ³Im Vordergrund steht die Fürsorge für die Beschäftigten. ⁴Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen unterstützt die Motivation und die Gesundheit der Beschäftigten.

⁵Krankheitsbedingte Abwesenheiten der Beschäftigten können vielfältige Gründe haben. ⁶Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein systematisches Lösungs-Suchverfahren; es dient dazu, die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit herauszufinden und mit den Betroffenen gemeinsame Lösungen zur Wiederherstellung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zu finden.

⁷Der Gesetzgeber hat deshalb im § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX den Anspruch der Beschäftigten auf die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements festgelegt.

⁸Die vorliegende Dienstvereinbarung bestimmt das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements in der Verbandsgemeinde Flechtingen nach gemeinsam festgelegten Regelungen, um die Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten im o.g. Sinne zu erhalten, zu sichern und möglichst zu verbessern.

Dienstrecht VG Flechtingen		Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement	
In Kraft getreten am:	28.08.2019	Nr.: 10	
Zuletzt geändert am:			

1. Ziele

¹Die Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist nicht nur ein gesetzlicher Auftrag des § 167 Abs. 2 SGB IX, sondern entspricht den gemeinsamen Zielen der Verbandsgemeinde Flechtingen und der Personalvertretung.

²Zu den Zielen gehören:

- die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten,
- möglichst frühzeitiges Erkennen von eventuell gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz,
- Erhalt und Förderung der Gesundheit (Prävention),
- die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten,
- Wiedereingliederung nach einer – insbesondere langfristigen – Erkrankung,
- Vermeidung, dass betroffene Mitarbeiter frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen.

³Das übergeordnete Ziel der Maßnahmenentwicklung ist die Beschäftigungssicherung. ⁴Dazu zählen z.B. Maßnahmen

- Medizinische Untersuchung und Beratung durch den Betriebsarzt,
- der gesundheitsverträglichen Gestaltung des Arbeitsplatzes,
- der individuellen Anpassung der Arbeitsanforderungen an die Leistungsfähigkeit des Betroffenen,
- des Arbeits- und Gesundheitsschutzes,
- der Versetzung oder Umsetzung an einen angemessenen Arbeitsplatz,
- stufenweise Wiedereingliederung,
- der Gesundheitsförderung,
- u.a.

2. Geltungsbereich

¹Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, Beamten und Auszubildenden der Verbandsgemeinde Flechtingen.

²Die Vereinbarung findet auf alle Anwendung, die unabhängig vom Kalenderjahr innerhalb von 12 Monaten länger als 42 Tage arbeitsunfähig erkrankt sind. ³Unerheblich ist, ob der Beschäftigte 42 Tage ununterbrochen arbeitsunfähig ist oder ob sich mehrere Fehlzeiten auf 42 Tage summieren. ⁴Hierbei zählen alle Arbeitsunfähigkeitstage, Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen.

Dienstrecht VG Flechtingen		Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement	
In Kraft getreten am:	28.08.2019	Nr.: 10	
Zuletzt geändert am:			

3. Grundsätze

¹Die Durchführung des BEM ist ein freiwilliges Verfahren. ²Jeder einzelne Verfahrensschritt bedarf der Zustimmung des Beschäftigten.

³Der Betroffene kann zu jeder Zeit ohne Begründung das Verfahren abbrechen und beenden.

⁴Nichtteilnahme oder Beendigung haben keine unmittelbaren dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen zur Folge.

⁵Alle Daten, Gespräche und Protokolle im Rahmen des BEM sind höchst vertraulich.

⁶Sämtliche Beteiligte unterliegen der Verschwiegenheit. ⁷Die erhobenen Daten werden nur für die in dieser Dienstvereinbarung genannten Ziele verwandt.

⁸Die Gesprächsinhalte im BEM–Verfahren dürfen nicht Grundlage für sonstige arbeits- oder dienstrechtliche Schritte sein.

4. BEM-Team

¹Zur Umsetzung des BEM in der Verbandsgemeinde Flechtingen wird ein BEM-Team gebildet.

²Die Teammitglieder sind:

- ein BEM-Beauftragter des Arbeitgebers
- ein Mitglied des Personalrates
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten (soweit vorhanden).

³Die Leitung des Teams liegt bei dem BEM-Beauftragten des Arbeitgebers. ⁴Dieses Kernteam kann vorübergehend bedarfsabhängig erweitert werden, insbesondere um zusätzlichen betriebsinternen oder –externen Sachverstand einzuholen.

⁵Das BEM-Team entwickelt geeignete Instrumente im Rahmen des BEM und trifft die Entscheidungen über allgemeine Maßnahmen. ⁶Das BEM-Team berät und entscheidet im Rahmen der Kompetenzen über individuelle Maßnahmen und Einleitung der betrieblichen Umsetzung.

⁷Nach Absprache können weitere interne und/oder externe Fachkräfte hinzugezogen werden, insbesondere

- Vertreter/in von Integrationsamt, Renten-/Kranken-/Unfallversicherung oder
- eine Person des Vertrauens oder
- der unmittelbare Vorgesetzte oder
- der Betriebsarzt oder
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Dienstrecht VG Flechtingen		Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement	
In Kraft getreten am:	28.08.2019	Nr.: 10	
Zuletzt geändert am:			

5. Verfahren

¹Die Personalabteilung erhebt einmal monatlich Daten, aus denen hervorgeht, inwieweit Beschäftigte innerhalb der jeweils zurückliegenden 12 Monate länger als 42 Tage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

²Sofern dieser Fall eintritt, erhält der Betroffene ein Schreiben, in dem über das BEM informiert wird und ein unverbindliches erstes Informationsgespräch angeboten wird. ³Für ein informatives Erstgespräch und im Falle einer Zustimmung zum BEM kann der Betroffene weitere Ansprechpartner auswählen und im Rahmen der Rückantwort namentlich benennen.

⁴Antwortet der Betroffene nicht innerhalb von 14 Tagen, so ergeht ein Erinnerungsschreiben.

⁵Mit dem Antwortschreiben kann der Betroffene das Angebot annehmen oder ablehnen. ⁶Bei einer Nichtannahme des Gesprächsangebots ist das BEM beendet. ⁷Die Einladung und die Antwort werden zur Personalakte genommen.

⁸Bei Zustimmung zum Gespräch wird die vom Betroffenen ausgewählte Ansprechperson informiert und es wird ein Termin vereinbart. ⁹Auf Wunsch des Betroffenen können weitere Beteiligte zu diesem Gespräch hinzugezogen werden (siehe Pkt. 4).

¹⁰Ziele des Informationsgesprächs sind:

- Vermittlung von weiteren Informationen zum BEM,
- Abklären der Bereitschaft zur Teilnahme am BEM,
- Hinweise und Vereinbarung zum Datenschutz (Anlage „Schutz persönlicher Daten“)

¹¹Sollte nach dem Informationsgespräch ein BEM-Verfahren vom Betroffenen gewünscht werden, wird ein Eingliederungsgespräch geführt. ¹²Ziele sind dabei:

- Erkennen der Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit,
- Erarbeitung zielorientierter und durchführbarer Maßnahmen zur Wiederherstellung und Stabilisierung der Arbeitsfähigkeit.

¹³Alle Maßnahmen, Hilfestellungen und die mögliche Einschaltung weiterer interner oder externer Partner setzen immer die Einwilligung des Betroffenen voraus, er kann das Verfahren in jeder Phase abbrechen.

¹⁴Über die Annahme oder Ablehnung des Angebots erfährt der Personalrat nur mit der Zustimmung des Betroffenen.

¹⁵Der BEM-Beauftragte dokumentiert den Verlauf des BEM-Verfahrens. ¹⁶Das BEM endet, wenn

- der Betroffene dies wünscht oder
- eine oder mehrere Maßnahmen durchgeführt und anschließend als erfolgreich bewertet wurde(n) oder
- zwischen Betroffenenem und BEM-Beauftragten das Ende einvernehmlich festgestellt wurde oder
- der Betroffene die VG Flechtingen verlässt

Dienstrecht VG Flechtingen		Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement	
In Kraft getreten am:	28.08.2019	Nr.: 10	
Zuletzt geändert am:			

6. Datenschutz und Dokumentation

Datenschutz:

¹Beim BEM werden besonders schutzwürdige Daten der Beschäftigten erhoben und dokumentiert. ²Die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zweck des BEM regelt § 167 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit dem BDSG und der DSGVO.

³Sollte die Weitergabe personenbezogener Daten während des Eingliederungsprozesses erforderlich sein, so hat der BEM-Verantwortliche den Beschäftigten hierüber aufzuklären und seine ausdrückliche schriftliche Zustimmung einzuholen. ⁴Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in dieser Vereinbarung benannten Ziele des BEM verwandt werden. ⁵Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung untersagt. ⁶Alle Beteiligten des BEM-Verfahrens unterzeichnen eine Verschwiegenheitserklärung.

Dokumentation:

¹Der BEM-Verantwortliche koordiniert und steuert die einzelfallbezogenen Maßnahmen in enger Kooperation mit den vom Beschäftigten ausgewählten internen und externen Partnern.

²In die Personalakte aufgenommen wird ausschließlich das Angebot, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, das Einverständnis bzw. die Ablehnung des Beschäftigten, die Maßnahmenpläne und die Beendigung des BEM.

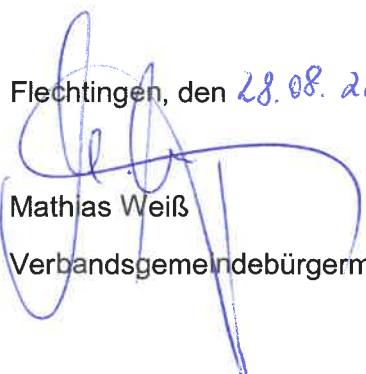
³Der BEM-Beauftragte dokumentiert den weiteren Prozessverlauf. ⁴Die Protokolle sowie alle weiteren anfallenden Unterlagen bewahrt der BEM-Verantwortliche unter Verschluss in einer separaten BEM-Akte auf. ⁵Auf Wunsch kann der Beschäftigte jederzeit Einsicht in die BEM-Akte erhalten. ⁶Die BEM-Akte wird 3 Jahre nach Abschluss des BEM-Verfahrens vernichtet oder auf Wunsch dem Beschäftigten ausgehändigt.


7. Schlussbestimmungen

¹Die Vereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft. ²Sie kann von jeder Seite ganz oder teilweise unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. ³Sie gilt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung. ⁴Nach einer Kündigung sind umgehend neue Verhandlungen aufzunehmen.

⁵Wird eine Vorschrift dieser Vereinbarung aufgrund anderer rechtlicher Regelungen unwirksam, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. ⁶Die Vertragsparteien der Dienstvereinbarung verpflichten sich, eine unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich entsprechend wirksame Vorschrift zu ersetzen.

⁷Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

Flechtingen, den 28.08.2019

 Mathias Weiß
 Verbandsgemeindebürgermeister

Flechtingen, den 28.08.2019

 Gabriele Schütte
 Personalratsvorsitzende