

Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY

in der Helmholtz-Gemeinschaft



Gesamtbetriebsvereinbarung über ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zwischen dem Direktorium und dem Gesamtbetriebsrat

Zwischen dem Direktorium und dem Gesamtbetriebsrat wird die nachfolgende Gesamtbetriebsvereinbarung über die Gestaltung und Durchführung des BEM gemäß § 84 Abs. 2 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) in Verbindung mit § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geschlossen.

Präambel

Direktorium und Gesamtbetriebsrat verfolgen das Ziel, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeiten einer/eines Beschäftigten gemeinsam nachzugehen. Im Vordergrund stehen die Prävention, die Früherkennung sowie nachsorgende Maßnahmen der Rehabilitation. Dabei soll nach Möglichkeiten gesucht werden, künftige Arbeitsunfähigkeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Ein eventueller Rehabilitationsbedarf zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten soll frühzeitig erkannt und entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig eingeleitet werden. Als Gesundheitsfürsorge ist BEM Teil der Unternehmenskultur und soll den Beschäftigten bei DESY im Bedarfsfall in jeweils geeigneter Weise zu Gute kommen.

§ 1 Allgemeines

- (1) BEM umfasst bei Bedarf Maßnahmen der Rehabilitation und Prävention.
- (2) Der Arbeitgeber unterbreitet im Rahmen von BEM Angebote zur Unterstützung und Hilfe. Maßnahmen des BEM können nur eingeleitet und durchgeführt werden, wenn der/die betroffene Beschäftigte freiwillig daran teilnimmt.
- (3) Maßnahmen der Rehabilitation im Sinne dieser Vereinbarung sind solche, die die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit fördern.
- (4) Maßnahmen der Prävention im Sinne dieser Vereinbarung sind solche, die sich aus dem BEM ergeben, um sicher zu stellen, dass die Rehabilitationserfolge auf Dauer wirken und anderen Beschäftigten in vergleichbaren Situationen vorbeugend zu Gute kommen.
- (5) Das BEM gilt im Einzelfall als begonnen, wenn mit dem/der betroffenen Beschäftigten Kontakt aufgenommen wurde, um ihr/ihm Möglichkeiten, Sinn und Zweck und Ansprechpersonen zum BEM zu benennen.
- (6) Das BEM gilt als beendet, wenn
 - a. der/die Beschäftigte ausdrücklich oder konkludent die Einleitung von BEM-Maßnahmen ablehnt,
 - b. alle für erforderlich gehaltenen Maßnahmen durchgeführt und dokumentiert wurden,
 - c. im Laufe der Umsetzung von BEM-Maßnahmen der/die Beschäftigte ausdrücklich oder konkludent die Fortsetzung ablehnt,
 - d. der/die Beschäftigte als Mitarbeiter/in ausscheidet.

§ 2 BEM Beauftragte und Integrationsteam

- (1) Als zentrale Stelle im Unternehmen für BEM gibt es an jedem Standort eine/n BEM-Beauftragte(n) und ein Integrationsteam. Darüber hinaus können in der Einzelfallbehandlung, in Absprache mit der betroffenen Person, Vertrauenspersonen beteiligt werden.
- (2) Die BEM-Beauftragten werden vom Arbeitgeber nach Rücksprache mit dem Betriebsrat benannt.
- (3) Die Integrationsteams bestehen aus der/dem jeweiligen BEM Beauftragten und Vertretern des jeweiligen Betriebsrats.
- (4) Die Vertrauenspersonen sind (sofern am Standort vorhanden): die/der Betriebsärztin/-arzt, die/der Suchtbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung, die Betriebsratsmitglieder, die/der AG Vertreter/in für Schwerbehinderte
- (5) Der/die BEM-Beauftragte erhält vom Arbeitgeber die für die Tätigkeit erforderlichen Ressourcen.

§ 3 Aufgaben des Integrationsteams am Standort

- (1) Die Integrationsteams legen die Grundsätze ihrer Arbeit schriftlich fest.
- (2) Der/die BEM-Beauftragte nimmt anhand der übermittelten Listen (s. § 4) schriftlich Kontakt zu der/dem betroffenen Beschäftigten auf. Im Anschreiben werden BEM-Vertrauenspersonen sowie Zielsetzungen und Möglichkeiten des BEM erläutert.
- (3) Das Integrationsteam bietet Unterstützung und Hilfe an, um gemeinsam mit der/dem betroffenen Beschäftigten Maßnahmen zu ergreifen, die der Wiedereingliederung, der Rehabilitation und/oder der Prävention dienen sollen.
- (4) Der/die BEM-Beauftragte des Standorts steuert die sich aus dem BEM ergebenden Prozesse und ist verantwortlich für die Einleitung und – soweit wie möglich – für die Durchführung der Maßnahmen.
- (5) Das Integrationsteam und die involvierte BEM-Vertrauensperson erarbeiten in Zusammenarbeit mit der/dem betroffenen Beschäftigten nach Erörterung aller zur Verfügung stehenden Informationen Maßnahmenvorschläge, die die dauerhafte Wiederherstellung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zum Ziel haben und mit der Abteilungs-/Gruppenleitung abgestimmt werden sollen.
- (6) Vierteljährlich erstellt die/der BEM-Beauftragte am Standort Hamburg für das Direktorium eine anonymisierte Übersicht für beide Standorte, aus denen sich ergibt, in wie vielen Fällen Maßnahmen eingeleitet wurden, in wie vielen Fällen Maßnahmen abgeschlossen/abgebrochen wurden und in wie vielen Fällen BEM angeboten, aber entweder aktiv oder durch Ausbleiben von Reaktion abgelehnt wurde. Diese Übersicht erhalten auch die Betriebsräte der Standorte.
- (7) Die Integrationsteams sollen vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen mit BEM den zuständigen Stellen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit beratend zur Seite stehen. Hierbei ist dem Datenschutz in besonderem Maße Rechnung zu tragen.

§ 4 Feststellung des Einzelfalles

- (1) Die Personalabteilung erhebt die Daten über krankheitsbedingte Fehlzeiten, und stellt sie den jeweiligen BEM-Beauftragten monatlich zur Verfügung, sobald Beschäftigte innerhalb des jeweils zurückliegenden 12-Monats-Zeitraums länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt – auch aufgrund unterschiedlicher Erkrankungen – arbeitsunfähig erkrankt waren/sind.
- (2) Betroffene Beschäftigte haben das Recht, sich jederzeit an das Integrations-team oder an eine Vertrauensperson gemäß § 2 zu wenden und die Einleitung eines BEM prüfen zu lassen.
Die jeweils in Anspruch genommene BEM-Vertrauensperson informiert den/die BEM-Beauftragte darüber, dass ein/e Beschäftigte/r sich gemeldet hat.

§ 5 Entscheidung von Maßnahmen

- (1) Der aus §3 (4) resultierende Maßnahmenplan des Integrationsteams wird dem/der disziplinarischen Vorgesetzten zugeleitet. Der Maßnahmenplan soll auch die Kosten der vorgeschlagenen Maßnahmen nennen oder benennen, warum eine Kostenschätzung nicht vorgenommen werden konnte.
- (2) Der/die Vorgesetzte entscheidet über die Durchführung der Maßnahme im Rahmen seiner/ihrer Kompetenzen. Wird der Genehmigungsrahmen überschritten, entscheidet die Bereichsleitung.
- (3) Bei Ablehnung durch die Bereichsleitung kann der Vorgang zur endgültigen Entscheidung im Direktorium vorgelegt werden. Die jeweiligen Positionen der Beteiligten sind in schriftlicher Form vorzulegen.

§ 6 Grundlagen für Entscheidungen über Maßnahmen

Der Entscheidungsfindung liegen folgende Gesichtspunkte zu Grunde:

- eine stufenweise Wiedereingliederung während der Arbeitsunfähigkeit wird durchgeführt, wenn eine ärztliche Empfehlung vorliegt;
- ärztlich empfohlene Maßnahmen der Gesundheitsförderung sollen (ggf. auch während der Arbeitszeit) ermöglicht werden;
- Vorrang haben Maßnahmen, die es dem/der Beschäftigten ermöglichen, die bisherigen Tätigkeiten ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen auszuüben;
- Ist aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen die Ausübung der bisherigen Tätigkeit nachweislich nicht mehr möglich, werden alternative Einsatzmöglichkeiten geprüft und, wenn dies betrieblich möglich ist, umgesetzt;
- Qualifizierungen und Fortbildungen, mit denen die Wiedereingliederung unterstützt werden kann, werden gefördert, wenn das Maß der dazu aufzubringenden betrieblichen Mittel in einem ausgewogenen Verhältnis zu den Erfolgsaussichten der jeweils angestrebten Qualifizierungs-/Fortbildungsmaßnahme steht.

§ 7 Dokumentation und Evaluierung

- (1) Abschließend obliegt der/dem BEM-Beauftragten die Dokumentation des gesamten Verfahrens.
- (2) Alle Akten des BEM-Vorgangs verbleiben bei der/dem BEM-Beauftragten.


§ 8 Datenerhebung und -verwendung


- (1) Alle im Rahmen eines eingeleiteten BEM-Vorgangs erforderlichen Daten werden ausschließlich von der/dem BEM-Beauftragten genutzt. Die gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben zum Datenschutz werden eingehalten.
- (2) Die Entscheidung darüber, wer in welchem Zusammenhang welche Daten erhält, wird von der betroffenen Person in Abstimmung mit dem/der jeweiligen BEM-Beauftragten und unter Beachtung der Mitwirkungspflicht getroffen.
- (3) Alle im Einzelfall beim BEM erhobenen persönlichen Daten sind in Papierform bzw. im sicheren V2-Filer zu archivieren und nach 5 Jahren zu löschen, sofern sie für die Zweckerfüllung nicht mehr erforderlich sind.

§ 9 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Die Vereinbarung ist mit halbjährlicher Frist kündbar, sie entfaltet keine Nachwirkung.
- (3) Die Betriebsparteien werden spätestens 3 Jahre nach In-Kraft-Treten gemeinsam die Erfahrungen mit der GBV erörtern.
- (4) Die Gesamtbetriebsvereinbarung ist jeder/m Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt zu machen.
- (5) Soweit einzelne Regelungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung aufgrund gesetzlicher, rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der sonstigen in dieser Gesamtbetriebsvereinbarung geregelten Inhalte nicht berührt. Für derartige Fälle verpflichten sich das Direktorium und der Gesamtbetriebsrat, umgehend Verhandlungen aufzunehmen, um die unwirksame Regelung durch eine im Ergebnis möglichst analoge, wirksame Regelung zu ersetzen.

Hamburg, den 10.4.2017


Direktorium


Gesamtbetriebsrat