Betriebsvereinbarung

über die Einführung und Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß §84 Abs.2 SGB IX

zwischen der

Rettungsdienst Ammerland GmbH
vertreten durch den Geschäftsführer Michael Peter

und dem

Betriebsrat der Rettungsdienst Ammerland GmbH
vertreten durch den Vorsitzenden Uwe Heidrich-Willmer-

Präambel

1. Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass in der Rettungsdienst Ammerland GmbH ein betriebliches Eingliederungsmanagement unter der Maßgabe des § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX, durchgeführt wird.

2. Grundlage für ein erfolgreiches betriebliches Eingliederungsmanagement ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Ziel, langzeiterkrankten Mitarbeitern eine faire Chance zur Wiedereingliederung in das Berufsleben zu gewährleisten. Hierbei können auch außerbetriebliche Servicestellen, wie Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie die Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt zurate gezogen und um Unterstützung gebeten werden.

§ 1 Ziel dieser Betriebsvereinbarung

1. Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX ist es,

   - chronische Krankheiten und Behinderungen bei Mitarbeitern, die am Arbeitsplatz entstehen können, möglichst zu vermeiden,
   - Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und
   - den Arbeitsplatz von Krankheit oder Behinderung betroffener Mitarbeiter möglichst zu erhalten und zu verhindern, dass sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen.

2. Die Betriebsparteien stimmen darüber ein, dass die Beschäftigungssicherung das übergeordnete Ziel der Maßnahmenentwicklung ist. Dazu zählen beispielsweise Maßnahmen:

   - des Arbeits- und Gesundheitsschutzes,
   - der leidensgerechten Gestaltung der Arbeit,
   - der Gesundheitsförderung,
   - einer betriebsnahen Rehabilitation sowie
   - der beruflichen Schulung.

§ 2 Geltungsbereich

1. Das betriebliche Eingliederungsmanagement betrifft alle Mitarbeiter der Rettungsdienst Ammerland GmbH, die ununterbrochen oder wiederholt unterbrochen länger als 42 Tage innerhalb der letzten 12 Monate arbeitsunfähig erkrankt sind.

2. Ist der Arbeitnehmer bei Eintritt dieser Voraussetzung noch arbeitsunfähig, ist er schriftlich über das Angebot zum BEM zu informieren. Dabei sollte erörtert werden, dass das BEM auch während der Arbeitsunfähigkeit, beispielsweise in Form einer stufenweisen Wiedereingliederung, beginnen kann.

3. Auch Mitarbeiter, die weniger als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig erkrankt sind, haben die Möglichkeit, ein Gespräch mit dem Betriebsarzt oder dem BEM-Team (§ 3) zu führen. Hierzu hat sich der Mitarbeiter vorab an den Arbeitgeber oder den Betriebsrat zu wenden.

§ 3 BEM-Team

1. Zur Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird ein innerbetriebliches BEM-Team gebildet. Dieses Team setzt sich personell wie folgt zusammen:

   - ein Vertreter der Rettungsdienst Ammerland GmbH
   - ein Vertreter des Betriebsrats
   - der Betriebsarzt

2. Zusätzlich herangezogen werden können:

   - der behandelnde Arzt,
   - der unmittelbare Vorgesetzte des Mitarbeiters,
   - Vertreter des Integrationsamtes beziehungsweise der Integrationsfachdienste sowie
   - sachverständige Vertreter der gemeinsamen Servicestellen gemäß §§ 22 ff. SGB IX.

3. Gegebenenfalls anfallende Kosten, die sich aus der Hinzuziehung weiterer Personen (Arzt, Sachverständiger etc.) ergeben, trägt der Arbeitgeber.

4. Alle am betrieblichen Eingliederungsmanagement teilnehmenden Mitarbeiter unterzeichnen die als Anlage 1 beigefügte Verpflichtungserklärung zur absoluten Verschwiegenheit.

§ 4 Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

1. Die Rettungsdienst Ammerland GmbH stellt regelmäßig durch monatliche Auswertungen fest, welche Mitarbeiter, nach § 2 dieser Vereinbarung in den Anwendungsbereich der Vereinbarung fallen. Hierüber wird der Betriebsrat ebenfalls fortlaufend informiert.

2. Die Rettungsdienst Ammerland GmbH informiert den Mitarbeiter schriftlich über:

   - die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements,
   - über Art und Umfang der hierfür erhobenen Daten (Fehlzeitenaufstellung).

Die Firma verwendet hierzu das als Anlage 2 aufgeführte Standardschreiben.

3. Mit gleichem Schreiben holt die Firma die schriftliche Zustimmung des Mitarbeiters zum betrieblichen Eingliederungsmanagement ein. Wird diese Zustimmung nicht gegeben, so ist das betriebliche Eingliederungsmanagement beendet. Hierüber ist eine schriftliche Bestätigung des betroffenen Mitarbeiters einzuholen und in der Personalakte abzulegen.

4. Erteilt der betroffene Mitarbeiter seine schriftliche Zustimmung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, informiert der Arbeitgeber das innerbetriebliche BEM-Team darüber und vereinbart ein Treffen zwischen dem Mitarbeiter und dem innerbetrieblichen BEM-Team.

5. Die Inhalte des Gesprächs können sein:
   - Darstellung der Krankheitssituation und der damit verbundenen Veränderungen;
   - Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und arbeitsbedingten Erkrankungen;
   - eventuelle Belastungsrisiken/-faktoren am Arbeitsplatz;
   - Angebote zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit;
   - Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten.

6. Mit dem innerbetrieblichen BEM-Team wird beraten, inwieweit begleitende Hilfen und Leistungen zur Teilhabe, also beispielsweise ergonomische Arbeitsmittel, Rückenschule, Ernährungs- oder Suchtberatung, dem Mitarbeiter angeboten und gegebenenfalls durch den Arbeitgeber beantragt werden können.

7. Die Beteiligten bestimmen einen zeitnahen Termin, an dem sie die Umsetzung der oben genannten Maßnahmen überprüfen und sich darauf verständigen, ob und gegebenenfalls wie das betriebliche Eingliederungsmanagement fortgeführt wird.

§ 5 Datenschutz

1. Das Erheben, Speichern und Übermitteln personenbezogener Daten im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements entspricht der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses und ist nach § 28 Absatz 1 Nr. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erlaubt.

2. Die Daten dürfen vom innerbetrieblichen BEM-Team nur mit Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters an Dritte weitergegeben werden.

3. Der Mitarbeiter ist zuvor über die Art der weiterzugebenden Daten sowie Sinn und Zweck der Datenweitergabe aufzuklären. Zudem dürfen die im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements erhobenen Daten auch nur im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements verwendet werden.

4. Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfasste Daten und erstellte Protokolle müssen in einer von der Personalakte getrennten Akte aufbewahrt werden.

Diese gesonderte Akte ist 3 Jahre nach erfolgreichem Ende des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu vernichten.

5. Einsicht in diese Akte haben aus datenschutzrechtlichen Gründen nur der Leiter der Personalabteilung, der Geschäftsführer und der betroffene Mitarbeiter.

§ 6 Schlussbestimmungen

1. Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, die den Anwendungsbereich dieser Vereinbarung treffen, gehen vor.

2. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

3. Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

4. Eine Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Westerstede, den 01.04.2014	Westerstede, den 01.04.2014
gez. Michael Peter*	gez. Uwe Heiderich-Willmer*
Geschäftsführer	Betriebsratsvorsitzender

*) Im Original unterschrieben.