



Amtliche Bekanntmachung

24. Jahrgang

16. November 2018

Nr. 20

Inhalt:

Seite

Dienstvereinbarung nach § 70 PersVG Brandenburg zum Betrieblichen
Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 SGB IX
vom 01.10.2018

1

**Dienstvereinbarung nach § 70 PersVG Brandenburg
zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 SGB IX**

zwischen

der Filmuniversität Babelsberg *KONRAD WOLF* (nachfolgend Filmuniversität)

Marlene-Dietrich-Allee 11

14482 Potsdam

vertreten durch den Kanzler

und

dem Gesamtpersonalrat der Filmuniversität

vertreten durch die Vorsitzende

sowie

der Schwerbehindertenvertretung der Filmuniversität

vertreten durch die Schwerbehindertenbeauftragte

Präambel

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Teil der Fürsorgeleistung der Filmuniversität. Rechtsgrundlage ist § 167 SGB IX.

Die Filmuniversität und die Interessenvertretungen erklären ihr gemeinsames Anliegen, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zu erhalten, zu verbessern, zu fördern und wiederherzustellen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne dieser Vereinbarung ist die Gesamtheit aller Maßnahmen, die dazu dienen, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Das BEM umfasst Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung sowie Rehabilitation. Es findet nur mit Zustimmung und Beteiligung der Betroffenen statt. Durch Prävention soll arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, -beeinträchtigungen und Erkrankungen entgegengewirkt werden. Die Gesundheitsförderung zielt auf den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Die Rehabilitation fokussiert auf Nachsorge und die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

Grundlage für ein erfolgreiches BEM ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten innerhalb und außerhalb der Filmuniversität. Dazu zählen auch außerbetrieblichen Servicestellen, Träger der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung, die Bundesagentur für Arbeit (§ 22 SGB IX) und das Integrationsamt bzw. die Integrationsfachdienste.

§ 1 Ziele

Ziele dieser Dienstvereinbarung sind die langfristige Erhaltung und Förderung der Gesundheit von Beschäftigten über die gesamte Dauer ihres Berufslebens. Zu den Zielen gehört weiterhin:

- die Vorbeugung und Überwindung von Arbeitsunfähigkeit
- der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und die Verhinderung vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben
- die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern
- die Vermeidung von Krankheiten und Behinderungen durch die Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Krankheitsfaktoren
- die Vermeidung bzw. Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Gesundheitsgefährdungen
- die Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen und Erwerbsunfähigkeit sowie Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Filmuniversität und ihrer In-Institute gemäß PersVG Bbg in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3 Anwendung

Die Dienstvereinbarung findet Anwendung für alle Beschäftigten der Filmuniversität nach § 2, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Die Jahresfrist beginnt mit dem ersten Tag der Krankmeldung und endet 365 Tage später. Beschäftigte können Anträge zum BEM auch vor der 6-Wochen-Frist stellen.

§ 4 Freiwilligkeit

Gemäß § 167 SGB IX ist das BEM ein freiwilliges Verfahren, das nur mit Zustimmung der Betroffenen durchgeführt werden darf. Wird das BEM abgelehnt, dürfen damit keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen verbunden sein. Beschäftigte können ein betriebliches Eingliederungsmanagement jederzeit von sich aus beenden.

§ 5 BEM-Team

Zur Durchführung dieser Vereinbarung wird an der Filmuniversität ein BEM-Team gebildet, in dem gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX folgende Personen vertreten sind:

- a) der oder die BEM-Beauftragte und eine Vertretung, die vom Kanzler oder der Kanzlerin im Benehmen mit dem zuständigen Personalrat bestellt werden.
- b) eine beauftragte Person des zuständigen Personalrats (Interessenvertretung gemäß § 93 SGB IX) und ihre Vertretung,
- c) bei Betroffenen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und deren Vertretung.

Bei der Zusammensetzung des BEM-Teams wird auf die Parität der Geschlechter geachtet.

Die Mitglieder des BEM-Teams werden für ihre Aufgaben im Rahmen des BEM im erforderlichen Maß freigestellt, soweit diese nicht zu den Dienstaufgaben gehören.

Im konkreten Beratungsfall können Beschäftigte jederzeit aus dem Kreis der Mitglieder der Filmuniversität eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen und die Beteiligung einzelner Mitglieder des BEM-Teams ablehnen. Lehnt die oder der Beschäftigte den oder die BEM-Beauftragte ab, wird die Vertretung tätig.

Bei Bedarf können mit Einverständnis Betroffener die Gleichstellungsbeauftragte sowie weitere interne und externe Fachkräfte (z.B. Integrationsamt, Betriebsarzt/-ärztin) beratend hinzugezogen werden.

Die Zugehörigkeit von Personalratsmitgliedern zum BEM-Team ersetzt nicht die Mitbestimmungsrechte des Personalrats.

§ 6 Aufgaben des BEM-Teams

Das BEM-Team ist das Steuerungsgremium für das BEM. Es wird aktiv, wenn das Personalbüro darüber informiert, dass mit Beschäftigten gemäß § 3 ein BEM-Verfahren einzuleiten ist oder ein entsprechender Antrag vorher gestellt wird. Im BEM-Team hat der oder die BEM-Beauftragte folgende Aufgaben:

- a) Information des oder der betroffenen Beschäftigten über das BEM und Einladung zu einem Wiedereingliederungsgespräch,
- b) gegebenenfalls Kontaktaufnahme mit den internen und externen Fachkräften.

Darüber hinaus ist das BEM-Team verantwortlich für

- c) die Durchführung des Wiedereingliederungsgesprächs,
- d) die allgemeine Information und Sensibilisierung aller Beschäftigten,
- e) regelmäßige Teilnahme an Schulungen, um alle Beteiligte in die Lage zu versetzen, z. B. physische und psychische Arbeitsplatzbelastungen zu erkennen
- f) die regelmäßige Evaluation des BEM-Verfahrens und jährliche Berichte über die Ergebnisse der Evaluation an den Kanzler oder die Kanzlerin und den Personalrat.

§ 7 Handlungsschritte und Maßnahmen zur Eingliederung

1) Das für Personalwesen zuständige Dezernat der Filmuniversität informiert den BEM-Beauftragten oder die BEM-Beauftragte sowie den Personalrat unverzüglich schriftlich über die Beschäftigten, für die nach § 3 ein BEM-Verfahren anzubieten ist.

2) Die Kontaktaufnahme erfolgt mittels eines Anschreibens des Personalbüros an den oder die betroffene Beschäftigte, das über die Zielsetzung und den weiteren möglichen Verfahrensablauf informiert, zum Gespräch einlädt. Der oder die BEM-Beauftragte und der Personalrat erhalten eine Kopie des Anschreibens und werden so über die Kontaktaufnahme in Kenntnis gesetzt. Zunächst wird ein Beratungsgespräch mit dem oder der BEM-Beauftragten oder der Vertretung angeboten. Erklärt der oder die Beschäftigte dem oder der BEM-Beauftragten sein Einverständnis zur Durchführung des BEM, informiert dieser oder diese das BEM-Team und das BEM wird eingeleitet. Verzichtet der oder die Beschäftigte schriftlich auf ein BEM, wird dieses Schreiben nach § 9 dokumentiert und das Verfahren beendet. Beschäftigte können auch von sich aus Kontakt zum oder zur BEM-Beauftragten aufnehmen und so die Einleitung eines BEM initiieren. Meldet der oder die Beschäftigte Interesse am BEM an, koordiniert der oder die BEM-Beauftragte der Filmuniversität zeitgerechte Termine mit den in § 5 bestimmten Personen. Zur Ermittlung geeigneter Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird im Einzelfall eine personenbezogene Arbeitsplatzanalyse durchgeführt. Dabei werden insbesondere die Arbeitsplatzbedingungen, die Anforderungen und die absehbare individuelle Leistungsfähigkeit in die Betrachtung einbezogen. Die psychische Belastung wird ebenfalls beurteilt. Die Gefährdungsbeurteilung ist hinsichtlich ihrer Aktualität zu überprüfen und ggf. anzupassen.

3) Das BEM-Team erarbeitet gemeinsam mit dem oder der Beschäftigten die erforderlichen Maßnahmen gemäß § 1 und kontrolliert deren Durchführung. Diese Maßnahmen können ggf. auf Basis eines Wiedereingliederungsplanes des behandelnden Arztes oder der Ärztin erfolgen. Dieser Wiedereingliederungsplan kann auf Wunsch des oder der Beschäftigten vor Weitergabe an das BEM-Team durch den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin in eine neutrale Form gebracht werden, die keine Rückschlüsse auf Diagnosen oder behandelnde Ärzte und Ärztinnen erlaubt.

4) Geeignete Maßnahmen können z.B. sein:

- a) Sensibilisierung des personellen betrieblichen Umfeldes,
- b) medizinische Rehabilitation, insbesondere die stufenweise Wiedereingliederung (z. B. Hamburger Modell),
- c) Veränderung der Arbeitszeit z.B. im Umfang,
- d) adäquate Qualifizierung und Fortbildung,
- e) arbeitsorganisatorische Maßnahmen, z.B. durch Tele-/Heimarbeit (auch temporär),
- f) technische Aus- und Umrüstung des Arbeitsplatzes,
- g) Empfehlung zur Veränderung räumlicher Umgebung (auch temporär),
- h) Empfehlung zur Änderungen des Aufgaben- oder Tätigkeitsbereichs.

5) Das BEM-Team erörtert geeignete Maßnahmen mit dem oder der Beschäftigten und trifft mit den für die Umsetzung zuständigen Stellen eine verbindliche Verabredung. Das Ergebnis wird schriftlich fixiert und in die BEM-Akte aufgenommen.

6) Das laufende Verfahren kann jederzeit beendet werden.

§ 8 Daten- und Persönlichkeitsschutz, Dokumentation

Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in dieser Vereinbarung genannten Ziele des BEM verwendet. Alle Beteiligten arbeiten nach dem Grundsatz der Datenvermeidung, Datensparsamkeit und Erforderlichkeit gemäß der §§ 12 und 13 BbgDSG.

1) Die Gespräche im Rahmen der Eingliederung sind vertraulich. Das BEM-Team unterliegt gegenüber Dritten der Schweigepflicht. Verstöße stellen Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Verpflichtungen dar.

2) Wird die Weitergabe personenbezogener oder auf Personen beziehbarer Daten an Dritte erforderlich, ist die schriftliche Einwilligung der oder des Berechtigten durch das gewählte Mitglied des BEM-Teams einzuholen, nachdem der oder die Berechtigte zuvor über Zweck, Art und Umfang der Datenweitergabe eingehend informiert worden ist. Zweck der Weitergabe, Adressat und Einwilligung des oder der Berechtigten werden dokumentiert. Hiervon ist nicht die Offenbarungspflicht nach § 96 Abs. 7 Satz 3 SGB IX gegenüber der Agentur für Arbeit, den Rehabilitationsträgern, sowie dem Integrationsamt betroffen. In diesen Fällen wird der oder die Berechtigte vollständig informiert.

3) Die Erhebung, Nutzung und Verarbeitung von Daten im Zusammenhang mit dem BEM für Leistungs- oder Verhaltenskontrollen ist unzulässig.

4) Stimmt der oder die Beschäftigte dem BEM zu, wird darüber bei dem oder der BEM-Beauftragten bzw. der Vertretung eine BEM-Akte angelegt und separat geführt. Der oder die BEM-Beauftragte bzw. die Vertretung dokumentiert mit eigener Unterschrift den Schutz der persönlichen Daten. Jedes Mitglied des BEM-Teams ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Darüber findet eine Belehrung statt die zu bestätigen ist. In die Akte wird ein BEM-Datenblatt aufgenommen. Die Beendigung des BEM wird durch ein entsprechendes Blatt dokumentiert. Sämtliche Protokolle, ggf. eine Dokumentation der für das BEM notwendigen Maßnahmen sowie weitere relevante Unterlagen (z.B. Urkunden, Dokumente) werden in der BEM-Akte abgelegt und verschlossen aufbewahrt. Die Betroffenen können ihre BEM-Akte jederzeit einsehen.

5) Die Führung der Akte erfolgt nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Verarbeitung von Personaldaten.

6) Ein Jahr nach Abschluss des Verfahrens kann der oder die Beschäftigte seine bzw. ihre BEM-Akte binnen eines Monats abholen. Andernfalls veranlasst der oder die den BEM-Beauftragte bzw. die Vertretung die Vernichtung der Unterlagen.

7) Das Angebot, ein BEM durchzuführen, wird in die Personalakte aufgenommen, ebenso das Einverständnis oder die Ablehnung des oder der Beschäftigten.

§ 9 Beendigung des BEM

Das BEM endet in der Regel mit dem Abschluss der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Das BEM-Team erklärt die Beendigung des BEM-Verfahrens einvernehmlich mit dem oder der Beschäftigten. Das BEM-Team überprüft nach mindestens einem Jahr mit dem oder der Betroffenen den Erfolg der Maßnahmen. Das BEM ist erfolgreich beendet, wenn der oder die Beschäftigte die Arbeitsfähigkeit entsprechend den Möglichkeiten wiedererlangt hat und die jeweilige Tätigkeit - oder nach Umsetzung eine andere adäquate Tätigkeit innerhalb der Filmuniversität -ausüben kann.

Stimmt der oder die Beschäftigte einer Einleitung des BEM nicht zu, oder wird es durch ihn oder sie vorzeitig beendet, gilt das BEM als abgeschlossen. Die Dienststelle ist dann nicht zu Maßnahmen im Rahmen des BEM verpflichtet.

Dem oder der Beschäftigten wird die Aufbewahrung der BEM-Unterlagen empfohlen.

§ 10 Aufgaben der Interessensvertretungen

Der Personalrat und bei Menschen mit Behinderung nach § 2 SGB IX die Vertrauensperson der Schwerbehinderten haben gemäß § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX darüber zu wachen, dass die Dienststelle ihrer Pflicht zur Durchführung des BEM nachkommt. Zum Ende eines Kalenderjahres erhält der Personalrat vom Personalbüro eine anonymisierte Aufstellung darüber, in wie vielen Fällen die Voraussetzung für die Durchführung eines BEM vorlag und ob ein BEM durchgeführt wurde.

Die Weitergabe personenbezogener Daten an die Interessensvertretungen bedarf der Zustimmung des oder der betroffenen Beschäftigten.

§ 11 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

- 1) Die Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.
- 2) Bezüglich der Kündigung dieser Dienstvereinbarung gilt § 84 Abs. 3 Brandenburger PersVG; eine Nachwirkung entsprechend § 84 Abs. 4 wird ausdrücklich vereinbart.
- 3) Soweit einzelne Regelungen der Dienstvereinbarung aufgrund anderer rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam sind oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall zur sofortigen Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine ihr im Erfolg möglichst gleichkommende, wirksame Regelung zu ersetzen.

Potsdam, den 01.10.2018

Julie Halten
Vorsitzende des
Gesamtpersonalrats
der Filmuniversität

Dr. Daniella Sarnowski
Schwerbehindertenbeauftragte
der Filmuniversität

Martin Jank
Kanzler der Filmuniversität