

Dienstvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements und zu Integration und Arbeitsschutz

Zwischen der Stadt Memmingen, vertreten durch den Oberbürgermeister

und

dem Gesamtpersonalrat der Stadt Memmingen, vertreten durch den Gesamtpersonalratsvorsitzenden

wird die nachfolgende Dienstvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements und zu Integration und Arbeitsschutz gem. Art. 75 Abs. 4 Nr. 8 und Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayPVG i.V.m. Art. 73 BayPVG und eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX geschlossen.

Präambel

Die Stadt Memmingen und der Gesamtpersonalrat stimmen darüber überein, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wesentliche Voraussetzung für Erfolg und Kundenorientierung darstellt.

Die Fürsorgepflicht der Stadt Memmingen erstreckt sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl während ihrer Tätigkeit bei der Stadt Memmingen als auch auf Zeiten von Arbeitsunfähigkeit. Neben Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ein wirksames Instrument für die Wahrnehmung der Fürsorgepflicht gegenüber arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Grundlage für ein erfolgreiches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens und externer Stellen.

Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung

Gemeinsames Ziel der Stadt Memmingen und des Gesamtpersonalrates ist es, den Gesundheitszustand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Memmingen zu verbessern und zu erhalten, um durch Stärkung betrieblicher Gesundheitspotentiale den gestiegenen Anforderungen der heutigen Arbeitswelt besser gerecht werden zu können. Betriebliche Gesundheitsförderung soll einen wirksamen Beitrag dazu leisten und gleichermaßen über

- die Steigerung der Arbeitszufriedenheit und –motivation,
- die Förderung des Betriebsklimas und der Produktivität,
- die Vermeidung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz,
- die Vermeidung betrieblich beeinflussbarer Arbeitsunfähigkeit und Krankheitskosten,
- die Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit sowie
- die Erhaltung des Arbeitsplatzes

Vorteile für die Beschäftigten, die Referate, Ämter und Dienststellen der Stadt Memmingen eröffnen.

Die Dienstvereinbarung korrespondiert mit der Dienstvereinbarung über den Umgang mit sucht- und alkoholgefährdeten sowie sucht- und alkoholkranken Beschäftigten, dem Gleichstellungskonzept für die Stadt Memmingen, dem Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und der Verfügung des Oberbürgermeisters vom 02.01.2008 zum Vollzug des Bundesnichtraucherschutzgesetzes, die im übrigen unberührt bleiben.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Beschäftigungs-, Beamten- oder Ausbildungsverhältnis zur Stadt Memmingen inklusive der Eigenbetriebe stehen.

§ 2 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement versteht sich als eine ganzheitliche Unternehmensstrategie, in welcher die Handlungsfelder

- Betrieblicher Gesundheitsschutz/ Arbeitssicherheit
- Gesundheitsförderung
- Suchtprävention
- Fehlzeitenbetreuung und
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

aufeinander abgestimmt und langfristig angelegt werden. Dadurch soll ermöglicht werden, den Gesundheitsaspekt in die Entscheidungsprozesse der Stadt Memmingen einzubinden, gesundheitsförderliche Führungsstrukturen zu festigen und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Alle Führungskräfte tragen mit ihrer Rolle als Vorbild, Vorreiter, Initiator und Unterstützer eine besondere Verantwortung für das Gelingen des BGM.

Die Aufgaben und zuständigen Institutionen sind in Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung definiert. Bereits umgesetzte Maßnahmen sind zusammenfassend in Anlage 2 aufgeführt.

§ 3 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX

(1) Ziel des BEM ist es, möglichst früh mit Langzeiterkrankten in Kontakt zu kommen, um betrieblich beeinflussbare Faktoren für die Genesung bzw. Stabilisierung zu nutzen und Chronifizierungen zu vermeiden.

(2) BEM-Team

Das BEM-Team der Stadt Memmingen setzt sich zusammen aus Vertretern

- des Arbeitgebers,
- der Personalvertretung,
- des betriebsärztlichen Dienstes,
- der Arbeitssicherheit, wenn Anzeichen bestehen, dass die Krankheitsursache im Arbeitsumfeld, in der Arbeitsaufgabe oder im Arbeitsablauf liegt
- der Schwerbehindertenvertretung, wenn Schwerbehinderte bzw. Gleichgestellte betroffen sind

Einzelfallbezogen können weitere Mitglieder gemäß Anlage 1 hinzugezogen werden.

Das Team wird mit der Koordination und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements beauftragt. Es trifft sich anlassbezogen, jedoch mindestens 1 x jährlich zur Erörterung und Überprüfung der in dieser Betriebsvereinbarung genannten Ziele und Aufgaben. Bei Abstimmungen muss das Team paritätisch (Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite) besetzt sein.

(3) Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Die Personalverwaltung ermittelt vierteljährlich, ob Beschäftigte in den vorangegangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, d.h. wenn die Summe der einzelnen Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit über sechs Wochen liegt. Ist dies der Fall, klärt die Personalverwaltung unter Einbindung des oder der zuständigen Vorgesetzten, ob das Betriebliche Eingliederungsmanagement der jeweiligen Mitarbeiterin bzw. dem jeweiligen Mitarbeiter angeboten wird. Hierbei ist ein enger Maßstab anzulegen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit auch unabhängig von der 6-Wochen-Frist für sich ein BEM bei der Personalverwaltung beantragen.

Im Rahmen des BEM sollen Möglichkeiten geklärt werden

- wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann,
- mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeits-/ Dienstunfähigkeit vorgebeugt werden kann und
- wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Hierzu bieten sich alle Maßnahmen des BGM an, die geeignet sind, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen nachhaltig zu sichern.

Für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gliedert sich das Eingliederungsverfahren im Wesentlichen in folgende Schritte:

1. Einladung zu einem Beratungsgespräch
Persönliches Anschreiben durch die Personalverwaltung mit einer Mitarbeiterinformation zum BEM und einem Rückmeldebogen über die Annahme oder Ablehnung eines Beratungsgesprächs mit Auswahloption über die Gesprächsteilnehmer.

Ziel des Erstkontaktes ist es, dem betroffenen Mitarbeiter bzw. der betroffenen Mitarbeiterin die positive Aufmerksamkeit der Stadt Memmingen zu signalisieren und das Vertrauen zu gewinnen. Die Kontaktaufnahme hat behutsam und mit der erforderlichen Wertschätzung zu erfolgen.

2. Beratungsgespräch mit den gewünschten Gesprächsteilnehmern
Vertrauensbasis herstellen, Information der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, Besprechung der Wünsche und Befürchtungen, Überblick über die derzeitige Situation und Erörterung, ob ein Eingliederungsverfahren bzw. ein Eingliederungsgespräch als sinnvoll erachtet wird, Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzeigen, Klärung möglicher Krankheitsursachen im Arbeitsumfeld, persönliche Einschätzung des Genesungsverlaufs erfragen, Vorstellungen und Wünsche hinsichtlich der Wiedereingliederung besprechen, nächste Schritte vereinbaren.
3. Fallbesprechung im BEM-Team
Ressourcen stärken und krankheitsbedingte Einschränkungen unter Einbeziehung des betriebsärztlichen Dienstes ermitteln, Ziele und Vorstellungen des Mitarbeiters klären, mögliche Maßnahmen zur Eingliederung besprechen und auswählen, gemeinsam das weitere Vorgehen planen, über die Hinzuziehung externer Unterstützung (z.B. Integrationsamt, Reha-Träger) entscheiden
4. Folgegespräch
Intensive Erörterung der Fallsituation, Festlegung, wer die vereinbarten Maßnahmen koordiniert, Vereinbarung eines verbindlichen Maßnahmenplanes
5. Maßnahmen durchführen, Mitarbeiter während der vereinbarten Maßnahmen durch ein Mitglied des BEM-Teams begleiten
6. Eingliederung bewerten
7. Abschluss
Falls das BEM nicht vorzeitig beendet wurde, ist das BEM nach Abschluss der Maßnahmen beendet. Am Ende des BEM-Verfahrens wird ein Ergebnisprotokoll erstellt, welches in der BEM-Akte aufbewahrt wird.

Die Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement ist freiwillig und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen beendet werden. Aus der Nichtteilnahme oder der Beendigung des BEM entstehen keine beruflichen Nachteile für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter.

Bei Ablehnung des betrieblichen Eingliederungsmanagements kann sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jedoch im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf ein nicht durchgeführtes betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX nicht berufen.

§ 4 Datenschutz und Schweigepflicht

Alle nach dieser Dienstvereinbarung beteiligten Personen sind zur Verschwiegenheit und zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. Bei Bedarf kann der Datenschutzbeauftragte hinzugezogen werden.

Die Erhebung, Speicherung, Weiterleitung und Auswertung aller Daten im Rahmen des Gesundheitsmanagements und des einzelfallübergreifenden Eingliederungsmanagements erfolgen ausschließlich in anonymisierter Form.

Daten, die der ärztlichen und personalvertretungsrechtlichen Schweigepflicht unterliegen, können im Eingliederungsteam nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur Entwicklung der Eingliederungsmaßnahmen und zur Erreichung des BEM verwendet werden. Gleiches gilt, wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen.

§ 5 Dokumentation

Die einzelnen Schritte des BEM werden durch die Personalverwaltung schriftlich festgehalten (Einladungen, Gesprächstermine, Gesprächsergebnisse, Maßnahmen, Zeitplanung). Konkret beschlossene Zielvereinbarungen werden von den Betroffenen unterzeichnet; sie erhalten hiervon eine Kopie. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, Einblick in diese Dokumentation zu nehmen und auf Verlangen eine Kopie zu erhalten.

Die Dokumentation bleibt während der Bearbeitungsphase und nach Beendigung des BEM als Verschlussache in der Personalverwaltung in einer eigenen Akte (außerhalb der Personalakte).

Alle BEM-Daten werden zwei Jahre nach Abschluss des Eingliederungsmanagements vernichtet bzw. gelöscht. Die Datenvernichtung erfolgt durch 2 Mitglieder des BEM-Teams (paritätische Besetzung).

§ 6 Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.07.2014 in Kraft. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt nach bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung, längstens jedoch bis zu einem Jahr nach Ablauf der Kündigung.

Einzelne Bestimmungen können im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit ergänzt oder geändert werden. Ergänzungen und Änderungen bedürfen der Schriftform.

Widerspricht eine Vorschrift dieser Dienstvereinbarung höherrangigen Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien der Dienstvereinbarung verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine inhaltlich möglichst entsprechend wirksame Vorschrift zu ersetzen

Memmingen, den 14.04.2014

Dr. Holzinger
Oberbürgermeister

Stefan Fuhrmann
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats