

Dienstvereinbarung über die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

zwischen

dem Caritasverband der Erzdiözese München und Freising e.V. (DiCV)

- **vertreten durch den Vorstand - und**

der Gesamt-Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes (GMAV)

- **vertreten durch die Vorsitzende**

nach § 38 MAVO Abs. 4

Kurzinformation:

Die Dienstvereinbarung ist in folgende Paragraphen gegliedert:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziele
- § 3 Rechtsgrundlage
- § 4 Betriebliches Frühwarnsystem
- § 5 BEM-Steuerungsteam
- § 6 Einladung zum Präventionsgespräch
- § 7 Durchführung des BEM-Verfahrens
- § 8 Schlussbestimmungen

Präambel

Der Caritasverband der Erzdiözese München und Freising e.V. (DiCV) bekennt sich in seiner „Rahmendienstvereinbarung Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) im Caritasverband“ (Orga-Handbuch 20614) unter anderem zu dem Ziel, „die Integration von Behinderten und Langzeiterkrankten gem. Integrationsvereinbarung, z.B. durch Wiedereingliederungsmaßnahmen sicherzustellen.“

Weiterhin wird dort festgelegt, dass „die Gesamt-MAV zu den einzelnen Themenbereichen gesonderte Dienstvereinbarungen oder spezielle Maßnahmenkataloge mit dem Vorstand abschließen wird.“ (§ 38 Abs. 4 MAVO)

Das BEM kommt sowohl der/m einzelnen Mitarbeitenden, als auch dem DiCV als Dienstgeber sowie den Sozialversicherungssystemen zu Gute.

Folgenden Nutzen erwartet der DiCV:

Für die Mitarbeitenden

- Erhaltung der Gesundheit durch Arbeitsbedingungen, die möglichst an ihre Fähigkeiten angepasst sind
- Arbeitsplatz bleibt erhalten
- beruflich-sozialer Abstieg wird verhindert
- hohe Arbeitszufriedenheit

Für den Dienstgeber

- Ausfälle durch Arbeitsunfähigkeit und damit verbundene Kosten (Entgeltfortzahlung, Einstellung und Einarbeitung von Ersatzkräften) werden verringert.
- Dem DiCV bleiben das Wissen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten insbesondere auch der älteren Mitarbeitenden erhalten.
- Eine faire Behandlung der Mitarbeitenden fördert ein gutes Betriebsklima, stärkt das Image des Verbands und hilft bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften.

Für den Sozialversicherungsträger

- Geringere Aufwendungen für Krankengeld bzw. für Erwerbsunfähigkeit.

§ 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung umfasst alle Mitarbeitenden in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbands der Erzdiözese München und Freising e. V. (DiCV).

§ 2 Ziele

Mit der Durchführung des BEM verfolgen die Vertragsparteien insbesondere folgende Ziele:

1. Der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden vorzubeugen bzw. sie zu überwinden
2. die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit von Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern
3. Arbeitsplätze zu sichern

§ 3 Rechtsgrundlage

§84 SGB IX sieht unter anderem vor: „sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung (...), mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“

§ 4 Betriebliches Frühwarnsystem

Der Caritasverband baut ein betriebliches Frühwarnsystem auf.

Dazu wertet die Personalabteilung laufend die krankheitsbedingten Fehlzeiten unter Berücksichtigung der Vorgaben nach § 84 SGB IX aus.

- Diese Daten werden als anonyme statistische Daten an die/den SprecherIn des BEM-Steuerungsteams weitergeleitet.
- Auf der Grundlage der gesammelten Daten leitet der/die verantwortliche Personalreferent/in, unter Würdigung der Vorgabe nach § 3, für den Einzelfall das betriebliche Eingliederungsmanagement (§§ 6+ 7) ein.

§ 5 BEM-Steuerungsteam

Ziel des BEM-Steuerungsteams ist, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten, die mit betrieblichen Bedingungen in Zusammenhang stehen, nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, diese künftig zu verringern.

Das BEM-Steuerungsteam setzt sich aus Mitgliedern des ASA-Plus zusammen. Diese sind: die Personalabteilung (Dienstgeberseite), die Gesamt-Mitarbeitervertretung, eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten sowie, wenn möglich, ein Betriebsarzt oder der/die Gesundheitsbeauftragte.

Das BEM-Steuerungsteam überprüft regelmäßig (mindestens 1-mal jährlich) die Zahlen krankheitsbedingter Fehlzeiten, insbesondere nach Zugehörigkeit der Mitarbeitenden zu Einrichtungen, Berufsgruppen, Altersgruppen. Es analysiert die Fehlzeiten oder gibt diese Analyse in Auftrag (Krankenkassen oder Berufsgenossenschaft). Das BEM-Steuerungsteam interpretiert das Ergebnis und gibt Empfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen weiter.

Das BEM-Steuerungsteam wählt aus seiner Mitte eine/n verantwortliche/n Sprecher/in als Ansprechpartner/in und Koordinator/in.

Einzelfallmanagement

§ 6 Einladung zum Präventionsgespräch

(1) Die Personalabteilung übersendet den Mitarbeitenden, deren krankheitsbedingte Fehlzeiten sich im Verlauf der zurückliegenden zwölf Monate auf wenigstens sechs Wochen beliefen (siehe § 3), die Einladung zum Präventionsgespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements mit der Bitte um Rückmeldung. Dem Einladungsschreiben liegt das Informationsblatt der Gesamt-MAV (siehe Anlage) bei.

Die Initiative zur Führung eines Präventionsgesprächs kann auch von der/m Mitarbeitenden oder von der Führungskraft ausgehen.

(2) Sollte die/der angeschriebene Mitarbeitende sich nicht binnen zwei Wochen schriftlich erklären, an einem Präventionsgespräch teilzunehmen bzw. nicht teilzunehmen, fordert die Personalabteilung diese Entscheidung ein. Reagiert der/die Mitarbeitende nach weiteren 2 Wochen nicht, stellt die Personalabteilung das Fehlen der Bereitschaft zur Teilnahme fest und dokumentiert dies in der Personalakte.

(3) Über die Entscheidung der/des Mitarbeitenden, an einem Präventionsgespräch teilzunehmen, bzw. nicht teilzunehmen oder über das Fehlen einer Rückmeldung setzt die Personalabteilung die zuständige Führungskraft und die zuständige MAV in Kenntnis.

§ 7 Durchführung des BEM-Verfahrens

(1) Erklärt sich ein/e Mitarbeitende/r zu dem Präventionsgespräch bereit, werden ihm/ihr mit der Terminfestlegung die teilnehmenden Personen bekannt gegeben.

An dem Gespräch nehmen obligatorisch teil:

1. die/der betroffene Mitarbeiter/in;
2. 1 oder 2 Vertreter der Dienstgeberseite, in der Regel die direkte Führungskraft und /oder ein/e Mitarbeitende/r der Personalabteilung.

Auf Wunsch des/der Mitarbeitenden nehmen zusätzlich teil:

1. ein/e Vertreter/in der zuständigen Mitarbeitervertretung oder der Gesamt-MAV, die/der nach

Rücksprache mit der/dem betroffenen Mitarbeitenden benannt wird. Es kann sich hierbei auch um die/den Gesundheitsbeauftragte/n des ASA vor Ort handeln

2. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und/oder die Integrationsfachkraft, falls es sich um eine/n Mitarbeitende/n mit Schwerbehinderung handelt.

Bei Bedarf kann im Einvernehmen mit dem/der Mitarbeitenden die/der Betriebsärztin/arzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit - wenn auch nicht zwingend zum gesamten Prozess - hinzugezogen werden. Bei Bedarf können ein oder mehrere Mitglieder des BEM-Steuerungsteams zum Einzelfallmanagement hinzugezogen werden

(2) Das Präventionsgespräch soll mögliche Gründe längerer krankheitsbedingter Fehlzeiten sichtbar machen. Soweit diese Gründe am Arbeitsplatz oder im Arbeitsumfeld der/des betroffenen Mitarbeitenden zu finden sind, werden Ziele und Maßnahmen definiert, die diesen dauerhaft entgegenwirken. Frühzeitig sollen auch Möglichkeiten der Rehabilitation zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit des/der Mitarbeitenden erkannt und angeregt werden.



Nach angemessenem Zeitverlauf ist der Erfolg des Präventionsgespräches, sowie eventuell ergriffener Maßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls einvernehmlich ein erneutes Gespräch anzuberaumen. Die BEM-Verfahren des DiCV werden den Anforderungen des jeweiligen Einzelfalles entsprechend und im Hinblick auf die Erreichung der in Absatz 2 dieser Vereinbarung genannten Ziele ausgestaltet.

(4) Die Ergebnisse des BEM-Verfahrens werden schriftlich festgehalten, von den Beteiligten gegengezeichnet und in der Personalakte abgelegt. Eine Kopie erhält der/die Mitarbeitende.

(3) Entsprechend den Vorschriften des Datenschutzes muss im Gesprächsprotokoll festgehalten werden, wer welche Information erhält und wie damit verfahren wird.

(5) Der/die betroffene Mitarbeitende hat das Recht, zu jedem Zeitpunkt das Verfahren abubrechen.

§ 8 Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.10. 2008 in Kraft. Sie wird in den Dienstbesprechungen aller Dienste und Einrichtungen behandelt sowie allen Mitarbeitenden bekannt gegeben.

Es besteht ein beidseitiges Recht zur Kündigung dieser Dienstvereinbarung. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Ende eines Kalenderjahres. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung, längstens jedoch ein Jahr, gerechnet vom Wirksamwerden der Kündigung an, nach.

München, den 05.09.2008

gez. Weißbach

gez. Obermair

gez. Prälat Lindenberger

Vorstand des Diözesan-Caritasverbands

München, den 29.08.2008

gez. v. Liel

Vorsitzende der Gesamt-Mitarbeitervertretung