

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement

Regine Romahn: Betriebliches Eingliederungsmanagement, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/M.: Bund-Verlag, 2010, ISBN 978-3-7663-6071-7

Dieser Stichpunktverzeichnis bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

- **Zielsetzung**
 - Arbeitsunfähigkeit überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen, Arbeitsplatz erhalten
 - Arbeitsfähigkeit erhalten
 - Unterstützung und Hilfe bieten, keine Disziplinierung
 - Kosten senken (Betrieb, Sozialsysteme)
 - Gleichbehandlung sichern
 - BEM ist kein Krankenrückkehrgespräch
 - zuverlässige Strukturen des Vorgehens schaffen
- **Geltungsbereich**
 - persönlich
 - alle Beschäftigten, d. h. Angestellte und Beamte, behinderte und nicht behinderte Beschäftigte, Teilzeitkräfte
 - Ausnahmeregelungen, z. B. Probezeit
 - räumlich
 - der gesamte Betrieb/Konzern, alle Standorte
 - sachlich
 - innerhalb von 12 Monaten sechs Wochen arbeitsunfähig (mit oder ohne Unterbrechung)
- **Umfang**

Personenkreis ermitteln (Frühwarnsysteme)

 - Ermittlung der Arbeitsunfähigkeitszeiten durch Personalabteilung
 - Ermittlung EDV-gestützt oder manuell
 - Zeitraum bestimmen: individuelle Bilanzierung, bestimmte Fristen (z. B. quartalsweise)
 - Fristverkürzung ermöglichen (Regelungen für Beschäftigte und Betrieb)
 - Information über den Personenkreis an Betriebsleitung, Interessenvertretungen, Vorgesetzte
- **Datenschutz**
 - Aufklärung über Ziele des BEM
 - Aufklärung über Art und Umfang erforderlicher, erhobener und verwendeter Daten

- Daten, die der Betrieb sammeln und dokumentieren darf: z. B. Umfang, Fehlzeiten, BEM-Angebot, Zustimmung/Ablehnung durch Beschäftigte
- weitergehende Daten nur freiwillig durch Beschäftigte
- kein Recht auf Fragen nach Krankheitsdiagnosen oder Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit
- Regelung, wer welche Daten erheben/erhalten darf
- Verpflichtung der Beteiligten zum Datenschutz
- Schweigepflichtentbindung regeln
- Datenschutzs Schulungen für Beteiligte
- ggf. externe Beratung für Datenschutz
- keine Datennutzung für Leistungs- und Verhaltenskontrolle oder arbeitsrechtliche Konsequenzen

- **Selbstbestimmung sichern**
 - Aufklärung über Freiwilligkeit des BEM
 - Zustimmung zum Erstgespräch
 - Angebot des Erstgesprächs durch eine Person mit Schweigepflicht gegenüber der Betriebsleitung
 - Zustimmung zum bzw. Ablehnung des BEM
 - Zustimmung/Ablehnung für den gesamten Prozess sicherstellen, z. B. Auswahl der Akteure, Beteiligung an Arbeitsschritten, Prozessphasen etc.
 - Nachteilsverbot bei Ablehnung bzw. Abbruch des BEM

- **Dokumentation**
 - Formales BEM-Verfahren in Personalakte dokumentieren, z. B.:
 - AU-Zeiten
 - Angebot BEM, Zustimmung/Ablehnung
 - konkret vereinbarte und umgesetzte Maßnahmen
 - Beendigungstermin
 - Inhaltliches BEM-Verfahren in Sachakte dokumentieren, z. B. Gesprächsprotokolle, Aufzeichnungen des Integrationsteams, ggf. Unterlagen
 - Verantwortliche für Dokumentation benennen
 - Zugangsrechte regeln
 - Aufbewahrungsfristen für Personal- und Sachakte
 - Bestimmungen zur Vernichtung der Unterlagen

- **Eingliederungsteam und sonstige Akteure benennen**
 - Integrationsteam bilden; Kernteam: Arbeitgeber, Interessenvertretungen, Beschäftigte; Kernteam erweitern
 - erweitertes Integrationsteam besetzen, z. B. Sozialberatung, Betriebsarzt, Integrationsamt, Vertrauensperson der Beschäftigten etc.
 - Zustimmung oder Ablehnung der Besetzung des Integrationsteams regeln

- **Gestaltung der Aufgaben, Kompetenzen und Ressourcen**
 - Gesprächsführung, Situationsanalyse, Maßnahmen ermitteln, festlegen, durchführen
 - weitere Akteure (auch außerbetriebliche) hinzuziehen
 - Entscheidungsbefugnisse regeln
 - Wirksamkeitskontrolle (des BEM-Systems und des Einzelfalles)

- Qualifizierung (Vorgesetzte, BEM-Akteure)
- Ausstattung: Zeit und finanzielle Mittel
- **Allgemeine betriebliche Information**
 - Belegschaftsversammlungen
 - Information über Betriebsvereinbarung
 - Bericht des Integrationsteams
 - schriftliche Information mit Einladung
 - Kontaktaufnahme (schriftlich, mündlich)
 - unverbindliches Erstgespräch
 - Umfang, Form, Zeitpunkt, Ort der Informationsformen festlegen
- **Fallbearbeitung**
 - Situationsanalyse, Fallbesprechungen durchführen
 - Maßnahmen ermitteln, festlegen, planen (individueller Maßnahmenplan)
 - Umsetzung des Maßnahmenplans begleiten
 - mit Experten kooperieren
- **Beendigung des BEM**
 - Kriterien für erfolgreiches/erfolgloses BEM entwickeln
 - Bewertung mit Beschäftigten durchführen
 - Beendigung des BEM feststellen oder Nachbesserung gestalten
- **Konsequenzen von BEM-Verfahren**
 - Missbrauchs- und Nachteilsverbote festschreiben
 - Erkenntnisse/Erfahrungen systematisch für Prävention und Gesundheitsförderung nutzen
- **Wirksamkeitskontrolle**
 - Verfahren festlegen für Bewertung des Einzelfalles, z. B. Rückmeldegespräche, Datenauswertung etc.
 - Kriterien für Erfolg/Misserfolg festlegen, z. B. Daten zur AU, negative Bewertungen Beschäftigter etc.
 - Wirksamkeit der BV/DV prüfen (Verfahren, Fristen, Beteiligte)
- **Mitbestimmung der Interessenvertretung**
 - Information an BR/PR über Personenkreis, der das Frühwarnsystem erreicht hat und evtl. (schwer) behindert ist (SBV)
 - Mitwirkung am BEM-Verfahren (BR/PR, SBV), soweit Beschäftigte zustimmen
 - Mitwirkung im Einzelfall, spätestens wenn Maßnahmen zur Umsetzung feststehen
 - Mitgestaltung/Mitbestimmung der einzelfallübergreifenden Managementgestaltung beim BEM
 - Mitgestalten bei Abläufen, Arbeitsschritten etc., die in der Einzelfallbearbeitung als Rahmen vorgegeben werden
- **Unterrichtung und Beteiligung der Beschäftigten**
 - umfassende Informationsverpflichtung
 - umfassende Selbstbestimmungsrechte und -verfahren