

Betriebsvereinbarung

Zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) vom 28.03.2019

zwischen

UMG Klinikservice GmbH

vertreten durch die Geschäftsführer Marcus Bühre und Pierre Walther

Robert-Koch-Straße 40

37075 Göttingen

-nachstehend „KSG“ genannt-

und

Betriebsrat der UMG Klinikservice GmbH

vertreten durch den Vorsitzenden Herrn Daniel Wölfer

Robert-Koch-Straße 40

37075 Göttingen

-nachstehend „Betriebsrat“ genannt-

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel von Geschäftsführung und Betriebsrat der UMG Klinikservice GmbH inklusive Schwerbehindertenvertretung (SBV) durch geeignete Maßnahmen die Gesundheit der Beschäftigten¹ zu fördern und zu erhalten. Um das Ziel zu erreichen, wird gemäß §167 Abs. 2 SGB IX ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt.

§1 Ziele

- Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten, fördern und wiederherstellen
- Eine Arbeitsunfähigkeit überwinden und einer erneuten vorbeugen
- Vermeidung von krankheitsbedingten Kündigungen
- Erhalt des Arbeitsplatzes

§2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der KSG im Sinne von §5 Abs. 1 BetrVG mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß §5 Abs. 3 BetrVG. Diese Betriebsvereinbarung gilt nicht für die gestellten Mitarbeiter der UMG.

¹ Im Folgenden wird im Interesse einer besseren Lesbarkeit nicht ausdrücklich in geschlechterspezifische Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte männliche Form schließt adäquate weibliche und intersexuelle gleichberechtigt ein.

§3 Betroffene Beschäftigte

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter, die innerhalb der letzten zwölf Monate (Zeitraum eines Jahres ist entscheidend nicht das Kalenderjahr) länger als 6 Wochen (42 Kalendertage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Alle Maßnahmen des BEM setzen das Einverständnis des Beschäftigten voraus. Die Zustimmung kann jederzeit zurückgezogen werden. Der betroffene Beschäftigte hat in jeder Phase des BEM- Verfahrens das Recht, ein Mitglied des Betriebsrates oder eine sonstige Vertrauensperson hinzuzuziehen. Dies gilt auch für die Teilnahme an den Gesprächen mit dem BEM- Beauftragten. Es werden zudem interne Schulungen und Weiterbildungen für alle Beschäftigten zu den Themen Prävention und Gesundheitsförderung innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements angeboten.

Während eines BEM- Verfahrens sind Fehlzeitengespräche außerhalb des BEM-Verfahrens mit einer Führungskraft unzulässig.

§4 BEM- Verfahren

(a) Anforderungen für die Einleitung eines BEM- Verfahrens

Der BEM- Beauftragte erstellt monatlich eine aktuelle Auflistung der Beschäftigten, die die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen (siehe §3). Die Auflistung enthält Namen, Personalnummer, Arbeitsbereich und eine ggf. vorhandene Schwerbehinderteneigenschaft der Beschäftigten.

Anschließend leitet der BEM- Beauftragte die o.g. Auflistung dem Betriebsrat und ggf. der Schwerbehindertenvertretung zu.

In der Personalabteilung tätige Mitarbeiter der UMG erhalten unabhängig davon, ob sie von der UMG gestellt sind oder nicht, keinen Einblick in die Auflistung oder sonstige, im Zusammenhang mit dem BEM erhobene, verwendete oder gespeicherte Daten.

(b) Kontaktaufnahme mit betroffenen Beschäftigten

Der BEM- Beauftragte sendet dem betroffenen Beschäftigten anschließend das personalisierte, in Anlage 1 beigefügte Anschreiben nebst dem „Informationsblatt für Beschäftigte“ zu. In dem Anschreiben und dem Informationsblatt wird der Betroffene über Anlass, Ziel und Freiwilligkeit des BEM, über Art und Umfang der hierfür zu erhebenden, verwendenden und zu speichernden Daten, über Ansprechpersonen sowie über das Angebot eines BEM Gespräches informiert. Auf Wunsch des Beschäftigten kann auf die Beteiligung einzelner Gesprächspartner verzichtet oder weitere hinzugezogen werden.

Der Beschäftigte teilt seine Bereitschaft bzw. Ablehnung zur Teilnahme an einem BEM Gespräch durch die Rücksendung des in Anlage 2 beigefügten Rückmeldebogens, eine telefonische Kontaktaufnahme oder per E-Mail innerhalb von vier Wochen nach Erhalt des Anschreibens mit. Erfolgt innerhalb der Frist von vier Wochen nach Versand des ersten Einladungsschreibens keine Rückmeldung, erhält der Beschäftigte ein kurzes, in Anlage 3 beigefügtes Erinnerungsschreiben. Erfolgt innerhalb von weiteren 14 Tagen keine Rückmeldung seitens des BEM-berechtigten Beschäftigten, wird dies als Nicht-Akzeptanz des BEM- Gesprächsangebots angesehen.

Lehnt der Beschäftigte die Teilnahme an einem BEM Angebot ab oder erfolgt auch nach Ablauf der Frist des Erinnerungsschreibens (14 Tage) keine Rückmeldung, wird kein BEM eingeleitet. Ein erneutes Angebot zur Durchführung eines BEM- Verfahrens erfolgt frühestens 6 Monate nach Ablauf der vorgenannten Antwortfrist von sechs Wochen, sofern die Voraussetzungen zur Einleitung eines BEM-Verfahrens erneut vorliegen.

Entscheidet sich der Beschäftigte für die Teilnahme an einem BEM Gespräch, setzt sich der BEM-Beauftragte mit dem Beschäftigten in Verbindung, um einen Termin für ein persönliches Gespräch zu vereinbaren.

Jeder Beschäftigte hat jederzeit die Möglichkeit, mit der Ansprechperson für das BEM (s. Anlage 3) Kontakt aufzunehmen und ein BEM- Verfahren einzuleiten.

Aus der Tatsache, dass der betroffene Beschäftigte sein Einverständnis mit der Durchführung des BEM nicht erklärt oder dieses zurückzieht bzw. das BEM abbricht, darf ihm kein Nachteil entstehen. Insbesondere ist es unzulässig, hieraus arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

(c) BEM- Erstgespräch

Gegenstand des BEM- Erstgespräches ist es:

- den Beschäftigten über die Rahmenbedingungen und den Ablauf des BEM und
- über die Erhebung und Verwendung von im Rahmen des BEM erforderlichen Daten aufzuklären,
- mögliche Zusammenhänge zwischen der zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung und dem Arbeitsplatz bzw. der Arbeitsumgebung etc. festzustellen,
- Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden und
- mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Hierzu zählen auch:

- Selbsteinschätzung des Betroffenen zu den Arbeitsbedingungen,
- Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes: Auswertung vorhandener Dokumente und Daten aus Arbeitsplatzanalysen und Aufgabenbeschreibungen,
- Fähigkeitsprofil des Betroffenen einschließlich ärztlicher Aussagen,
- Beschreibung der beruflichen und sonstigen Kompetenzen und Belastungen sowie der Leistungsfähigkeit des Betroffenen.

Das Gesamtergebnis des Erstgesprächs wird dem Beschäftigten vorgestellt und gemeinsam mit ihm erörtert. Sofern nach übereinstimmender Auffassung sämtlicher Beteiligten des Erstgesprächs offensichtlich kein Bedarf für weitere Maßnahmen besteht oder diese bereits eingeleitet sind, wird das Verfahren beendet.

Anderenfalls wird das weitere Vorgehen zwischen den Beteiligten abgestimmt.

Dieses sind insbesondere die

- Ggf. erforderliche Beantragung von Maßnahmen

- Kontaktaufnahme zu außerbetrieblichen Beratungsstellen und Diensten
- Beratung und Unterstützung des Mitarbeiters
- Unterstützung des Beschäftigten bei konkreter Maßnahmenumsetzung
- Überprüfung der Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen
- Etc.

(d) Hinzuziehen weiterer interner und externer Experten

Bei Bedarf wird durch den BEM- Beauftragten in Abstimmung mit dem Beschäftigten ein Integrationsteam einberufen. Die Zusammensetzung dieses Integrationsteams richtet sich nach den Bedürfnissen und Notwendigkeiten des Einzelfalls, nach den erforderlichen Maßnahmen und nach Wünschen des Beschäftigten. Das Integrationsteam kann aus den folgenden Personen zusammengesetzt werden:

- dem Beschäftigten
- dem BEM- Beauftragten
- der Personalabteilung KSG
- einem Mitglied des Betriebsrates
- der Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten
- einer Vertretung des Betriebsärztlichen Dienstes
- der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- der zuständigen Führungskraft
- externe Leistungsträger (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften, Agentur für Arbeit, Integrationsfachdienst etc.)
- eine Vertrauensperson aus dem privaten Umfeld

Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

(e) Einleitung von Eingliederungsmaßnahmen

Bei der Annahme eines Gesprächsangebots und Einleitung des BEM- Verfahrens können unter anderem folgende Maßnahmen von dem individuell gebildeten Integrationsteam eingeleitet werden:

- Arbeitsplatzanalyse (z.B. Gefährdungsbeurteilungen, Begehungen) und entsprechende Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen
- Maßnahmen der Gesundheitsförderung
- Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Fortbildung
- Maßnahme zur Rehabilitation (z.B. Arbeits- und Belastungserprobung) inkl. stufenweiser Wiedereingliederung (im Sinne des § 44 SGB IX) während bestehender Arbeitsunfähigkeit
- Individuelle Arbeitszeitgestaltung
- Prüfung alternativer, vergleichbarer Einsatzmöglichkeiten

Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

Alle Maßnahmen werden zwischen dem Beschäftigten und dem BEM- Beauftragten abgestimmt und erfordern stets das Einverständnis des Beschäftigten. Sofern auch der Arbeitgeber sein Einverständnis mit dem vorgeschlagenen Maßnahmenplan erklären muss, werden die Maßnahmen durch das Integrationsteam dann eingeleitet, wenn diese vom Arbeitgeber freigegeben worden sind.

Bei der Umsetzung des abgestimmten Maßnahmenplans ist der BEM- Beauftragte zuständig für die prozess- und maßnahmenbegleitende Beratung und Betreuung. Er ist verpflichtet, die Wirkungen der durchgeführten Maßnahmen regelmäßig zu kontrollieren.

Erkennt der BEM- Beauftragte und/oder der betroffene Beschäftigte, dass die Eingliederungsziele durch die Maßnahmen nicht erreichbar sind, erfolgt eine Revision der Maßnahmenplanung. Mitglieder des jeweiligen BEM Integrationsteams sind bei der Anpassung der Maßnahmen mit einzubeziehen.

(f) Abschluss des BEM

Der Abschluss des BEM beginnt, wenn die letzte geplante BEM- Maßnahme umgesetzt wurde. Es ist ein Zeitraum von mindestens drei Monaten festzulegen, um das Erreichen der Maßnahmenziele zu überprüfen.

Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums führen der BEM- Beauftragte und der betroffene Beschäftigte ein Abschlussgespräch. Sie erörtern die Wirkung der Eingliederungsmaßnahmen und der Maßnahmen zur Sicherung des Eingliederungserfolges. Nach Umsetzung des individuellen Maßnahmenplans mit der Überprüfung inkl. Bewertung durch das Integrationsteam, der möglichen Stellungnahme des Arbeitnehmers und der abschließenden Entscheidung des Arbeitgebers, findet ein Nachhaltigkeitsgespräch zwischen dem Beschäftigten und dem BEM-Beauftragten statt, inwieweit die konkreten Maßnahmen erfolgreich waren. Das Ergebnis dieser Überprüfung ist in einem Protokoll festzuhalten. Einwände gegen die Feststellung im Protokoll sind schriftl. innerhalb von 14 Tagen bei dem BEM- Beauftragten einzureichen. Sofern keine Einwände erfolgen, wird das BEM beendet.

(g) Mitbestimmung des Betriebsrats beim Maßnahmenplan

Der aus den jeweiligen Gesprächen entwickelte und abgestimmte Maßnahmenplan wird bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen zum Zwecke der Unterrichtung und Beratung von der Personalabteilung an den Betriebsrat weitergeleitet.

Besteht Einvernehmen zwischen dem BEM-Beauftragten und dem Betriebsrat bezüglich der o.a. abgestimmten Maßnahmen, werden diese unverzüglich umgesetzt.

Im Falle einer Nichteinigung kann jede Partei die Einigungsstelle entsprechend §§ 76, 76a BetrVG anrufen.

(h) Protokollierung

Die Ergebnisse aller Gespräche sowie der Umsetzung des Maßnahmenplans sind zu protokollieren. Der BEM- Beauftragte trägt die Verantwortung für die ordnungsgemäße Protokollierung. Der betroffene Beschäftigte kann nicht die Richtigkeit und Vollständigkeit des Protokolls mit seiner Unterschrift bestätigen.

Sollten die Auffassungen der Beteiligten zur Erforderlichkeit der Hinzuziehung weiterer Experten, der Umsetzung einer Maßnahme oder eines Maßnahmenplans unterschiedlich sein, ist dies zu protokollieren und der BEM- Akte hinzuzufügen.

§5 Zielerreichung

Die Geschäftsführung und der BEM- Beauftragte beraten sich mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung einmal jährlich, ob und in welchem Umfang die in dieser Betriebsvereinbarung getroffenen Ziele erreicht wurden und welche weiteren Optimierungsmöglichkeiten vorhanden sind.

Werden Möglichkeiten zur Optimierung erkannt, werden Arbeitgeber und Betriebsrat in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und dem BEM- Beauftragten eine Vereinbarung treffen, ob und wie die Optimierungsvorschläge umgesetzt werden können.

§6 Rechte des Betriebsrats

Die Rechte des Betriebsrats bleiben in jeder Phase des Verfahrens unberührt.

§7 Datenschutz und Aufbewahrung der Unterlagen

(a) Verschwiegenheitspflichten

Alle BEM- Beteiligten, die im Rahmen des BEM personenbezogene Daten verarbeiten oder von diesen Daten Kenntnis erlangen, sind nach § 53 BDSG zur Einhaltung des Datengeheimnisses verpflichtet.

(b) Zweckbindung

Die im Zusammenhang mit dem BEM erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in dieser Betriebsvereinbarung genannten Zwecke verwendet werden.

Die im Rahmen des BEM- Verfahrens gewonnenen Daten dürfen nicht zur Begründung einer krankheitsbedingten Kündigung herangezogen werden.

Eine Auftragsverarbeitung findet nicht statt.

(c) Zugriffsberechtigung

Zugriffsberechtigt sind nur die mit dem BEM befassten Personen, der Betriebsrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung.

(d) Krankheitsdiagnosen und medizinische Befunde

Krankheitsdiagnosen und medizinische Befunde werden nur nach ausdrücklicher Einwilligung des betroffenen Beschäftigten dokumentiert und aufbewahrt. Die Anforderungen an die Einwilligung ergeben sich aus § 26 II BDSG.

(e) BEM- Monitor

Zur administrativen Unterstützung kommt das IT- Tool „BEM- Monitor“ der Firma ABS zur Anwendung. Der BEM-Monitor ist eine Anwendung, die die erforderlichen SAP-Daten verarbeitet und aufbereitet, um den vorgesehenen Zweck zu erfüllen. Das Berechtigungskonzept stellt sicher, dass ausschließlich der BEM- Beauftragte und seine mit dem Betriebsrat abgestimmte Vertretung Zugriff auf die Anwendung hat. Beim Exportieren von Dateien wird gewährleistet, dass diese vor dem Zugriff unberechtigter Dritter geschützt sind. Gemäß der Aufbewahrungsfrist nach § 7 (h) werden die Daten drei Jahre nach Abschluss des BEM-Verfahrens im SAP HCM unwiederbringlich gelöscht.

Der Betriebsrat hat jederzeit das Recht, die Einhaltung der o.g. Vorgehensweise zu überprüfen.

(f) BEM- Akte

Im Rahmen des BEM- Prozesses werden alle Daten in einer BEM-Akte (digital) hinterlegt. Die BEM-Akte wird, getrennt von der Personalakte, von dem BEM- Beauftragten geführt und verbleibt bei ihm. Mit Einwilligung des betroffenen Beschäftigten teilt der BEM- Beauftragte dem Betriebsrat und sonstigen, zum BEM-Verfahren hinzugezogenen Personen, die notwendigen Informationen mit.

(g) Informationsrecht des betroffenen Beschäftigten

Der betroffene Beschäftigte ist auf Verlangen durch den BEM-Beauftragte vollständig und umfassend über alle zu seiner Person im Rahmen des BEM erhobenen Daten zu informieren.

Der BEM- Beauftragte ist verpflichtet, dem betroffenen Beschäftigten auf dessen Verlangen einmalig eine Kopie der BEM- Akte auszuhändigen.

(h) Löschpflicht / Übergabe der erhobenen Daten

Die im Rahmen des BEM erhobenen und verarbeiteten Daten sind nach Abschluss des BEM für den Zeitraum von drei Jahren datenschutzkonform durch den BEM- Beauftragten aufzubewahren. Danach sind sie datenschutzgerecht zu vernichten bzw. dem betroffenen Beschäftigten auf dessen Wunsch zu übergeben. Kopien sind zu vernichten. Auf Wunsch des Beschäftigten ist ihm die Löschung der Daten mitzuteilen.

§8 Qualifizierung und Weiterbildung

Neben dem BEM- Beauftragten haben auch der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit an internen und externen Informationsveranstaltungen und Schulungen teilzunehmen. §37 Abs. 6 BetrVG bleibt hiervon unberührt.

§9 Anlagen

Alle Anlagen dieser Betriebsvereinbarung sind mitbestimmungspflichtig und dürfen nur mit Zustimmung des Betriebsrats geändert werden. Einer Kündigung der Betriebsvereinbarung bedarf es hierzu nicht.

§10 Schlussbestimmungen

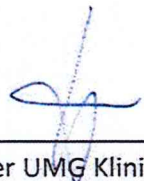
- (1) Diese Betriebsvereinbarung zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) tritt mit Unterzeichnung durch beide Betriebsparteien zum 15.04.2025 in Kraft und löst somit die Betriebsvereinbarung zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) vom 28.03.2019 ab.
- (2) Sie kann schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31.12.2027, von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Sie entfaltet insgesamt Nachwirkung.
- (3) Im Falle von nicht beilegbaren Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung der Betriebsvereinbarung ergeben, entscheidet eine Einigungsstelle entsprechend §§ 76, 76a BetrVG.

- (4) Alle personellen Maßnahmen des Arbeitgebers zum Nachteil eines Beschäftigten, die auf Informationen beruhen, die unter Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, sind von vornherein unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn diese Informationen durch betriebsfremde Personen oder Drittunternehmen ermittelt und dem Arbeitgeber zur Kenntnis gebracht wurden. Im Zweifelsfall obliegt es dem Arbeitgeber darzulegen, dass eine personelle Maßnahme nicht auf solchen Informationen beruht. Solche Informationen müssen unverzüglich vernichtet werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um zukünftig solche Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung zu unterbinden.
- (5) Sollten einzelne Punkte der Betriebsvereinbarung ungültig sein oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung oder Rechtsprechung verlieren, bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Ungültig gewordene Punkte der Betriebsvereinbarung werden im Rahmen einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Betriebsrat neu formuliert. Diese sollten soweit wie möglich dem früheren Sinn entsprechen.
- (6) Diese Betriebsvereinbarung kann durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat jederzeit geändert oder ergänzt werden, sofern beide Betriebsparteien dies für erforderlich halten. Die Änderungen müssen von beiden Parteien unterzeichnet werden. Eine mündliche Änderung oder Ergänzung ist ausgeschlossen.

Göttingen, den 04.04.2025



UMG Klinikservice GmbH



Betriebsrat der UMG Klinikservice GmbH