

Betriebsvereinbarung

„Betriebliche Prävention und Eingliederungsmanagement“

Zwischen

dem DRK Kreisverband Städteregion Aachen e.V.

vertreten durch den Vorstand Herr Axel Fielen und Herr Markus Heim,

der DRK gemeinnützigen Rettungsdienstgesellschaft mbH Städteregion Aachen

vertreten durch die Geschäftsführer Herr Axel Fielen und Herr Markus Heim,

sowie

den zukünftigen Gesellschaften, die vom DRK Städteregion Aachen e.V. oder seiner Tochtergesellschaften gegründet werden

und

dem Betriebsrat des o.a. Vereines und Gesellschaften

vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende Frau Gabi Bockmühl

wird auf der Grundlage des § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG/§ 75 Abs. 3 Ziffer 11 BPersVG

folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel des DRK Kreisverband Städteregion Aachen e.V., der DRK gemeinnützigen Rettungsdienstgesellschaft mbH Städteregion Aachen und des Betriebsrats, die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu erhalten und zu fördern. Dies gilt auch für zukünftige Gesellschaften, die vom DRK Kreisverband Städteregion Aachen e.V. oder eine seiner Tochtergesellschaften gegründet werden. Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung erarbeiten die beiden Geschäftsführungen und der Betriebsrat im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben. Gemäß § 84 SGB IX Abs. 2 wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt, um die die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern und wiederherzustellen, sowie die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten beidseitig zu reduzieren. Damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.

1. Ziele

Das betriebliche Eingliederungsmanagement beinhaltet folgende Ziele:

- Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten,
- Erhalt und Förderung der Gesundheit
- Erhalt des Arbeitsplatzes der Betroffenen
- Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Erkrankungen
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet der in § 3.1 genannte Personenkreis vertrauensvoll zusammen. Die Geschäftsführungen des DRK Kreisverband Städteregion Aachen e.V., der DRK gemeinnützigen Rettungsdienstgesellschaft mbH Städteregion Aachen und der Betriebsrat bekräftigen, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit, schwerbehinderte und behinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung, benachteiligt werden dürfen.

2. Geltungsbereich

Die Vereinbarung findet auf alle Beschäftigten Anwendung, die mehr als 30 Kalendertage zusammenhängend oder über einen Zeitraum von 12 Monaten verteilt krank gewesen sind und in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis zum DRK Kreisverband Städteregion Aachen e.V. oder der DRK gemeinnützigen Rettungsdienstgesellschaft mbH Städteregion Aachen stehen. Beschäftigte haben das Recht, jederzeit ein betriebliches Eingliederungsmanagement zu beantragen.

3. Organisation

3.1. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Zur Durchführung der Vereinbarung wird im DRK Kreisverband Städteregion Aachen e.V. und in der DRK gemeinnützige Rettungsdienstgesellschaft mbH Städteregion Aachen ein gemeinsames BEM-Team gebildet:

BEM-Team (Kern-Team)

- Betriebsrat
- BEM-Verantwortliche/r

Bei Bedarf können Dienstvorgesetzte, weitere interne Fachkräfte (z. B. Schwerbehindertenvertretung, BGM, etc.) und externe Fachkräfte zur Beratung hinzugezogen werden. Das BEM-Team ist das Steuerungsgremium für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Das BEM-Team arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsungebunden. Es trifft sich mindestens viermal jährlich zur Erörterung und Überprüfung der in dieser Vereinbarung benannten Ziele und Aufgaben.

Einer Person des BEM-Teams obliegt es, bei Betriebsversammlungen und Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses zu berichten.

3.2. Aufbau eines betrieblichen Frühwarnsystems

3.2.1. Erfassung und Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten

Prävention erfordert Information. Deshalb stellt die Personalabteilung dem BEM-Team monatlich:

- eine gesamtbetriebliche Arbeitsunfähigkeitsstatistik
- dazugehörige abteilungsbezogene Kennziffern

zur Verfügung.

Darüber hinaus werden die Ergebnisse des betrieblichen Gesundheitsberichts –insbesondere die Arbeitsunfähigkeitsanalysen der Krankenkassen– mit in die Bewertung einbezogen. Sie dienen vornehmlich der Analyse tätigkeitsspezifischer und altersspezifischer Belastungen, die für die Bewertung des Einzelfalls relevant sein können.

Außerdem übersendet die Personalabteilung mindestens viermal im Jahr die Daten der unter den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fallenden Beschäftigten an das BEM-Team. Das BEM-Team entscheidet, ob einzelfallbezogene oder kollektive Maßnahmen erforderlich sind und bespricht mögliche Maßnahmen mit der Geschäftsführung.

3.2.2. Kontaktaufnahme mit den Betroffenen

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements dient der Beschäftigungssicherung und -förderung. Es handelt sich um ein freiwilliges Verfahren und bedarf der Zustimmung durch die betroffene Person.

Die Kontaktaufnahme erfolgt in zwei Schritten:

Im Zuge der ersten Kontaktaufnahme wird die betroffene Person über die Zielsetzungen sowie über die dazu erforderliche Datenerhebung und den weiteren möglichen Verlauf des Verfahrens aufgeklärt.

Erst nach Zustimmung der betroffenen Person erfolgt durch entsprechend geschultes Fachpersonal ein erstes Gespräch zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise und Feststellung des Bedarfs. Es dürfen keine Krankheitsdiagnosen oder Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit erhoben werden. Der Gesprächsinhalt muss vertraulich behandelt werden. Lehnt der/die Betroffene eine Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement ab, so wird sie/er über die hieraus möglicherweise für sie/ihn entstehenden Nachteile (bspw. im Rahmen eines eventuellen Kündigungsverfahrens) aufgeklärt. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin hat jedoch die Möglichkeit, selbständig zu jedem Zeitpunkt vorstellig zu werden.

3.2.3. Feststellung des Bedarfs

Die Parteien der Betriebsvereinbarung sind sich darüber einig, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement in ein Gesamtkonzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement einzubinden ist.

Eine geeignete Maßnahme ist die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Hierzu wird für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung, ggf. in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung, durchgeführt. Wenn bis dato keine betrieblichen Erhebungen vorliegen, wird im Rahmen des Eingliederungsmanagements für den jeweiligen Arbeitsplatz eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung - körperliche und psychische Belastungen- am Arbeitsplatz durchgeführt. Die gewonnenen Daten werden dem BEM-Team zur Entscheidungsfindung über einzelfallbezogene Maßnahmen vorgelegt. Bei Bedarf werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit den örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger –bei schwerbehinderten Menschen mit dem Integrationsamt– abgesprochen. Kommen finanzielle Fördermöglichkeiten o. g. Stellen in Betracht, so werden diese beantragt. Soweit erforderlich und unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen, werden die Daten auch den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern zur Verfügung gestellt.

3.2.4. Maßnahmenspektrum

Das Spektrum der Maßnahmen umfasst vier Schwerpunkte: Maßnahmen der Prävention, der Rehabilitation, der Integration und der Gesundheitsförderung. Im Mittelpunkt stehen hierbei Maßnahmen der alters- bzw. alters- und behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung. Konkrete Anknüpfungspunkte finden sich in den Bereichen Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Betriebsklima, Personalführungskonzept, Arbeitsumfeld, Personalplanung, Qualifizierung, stufenweiser Wiedereingliederung, medizinischer und beruflicher Rehabilitation.

3.2.5. Koordination und Dokumentation

Ein Mitglied des BEM-Teams oder eine vom BEM-Team beauftragte Person koordiniert und steuert die einzelfallbezogenen Maßnahmen und dokumentiert den Prozessverlauf.

4. Qualifizierung der Vorgesetzten und aller weiteren AkteurlInnen – BEM-Team

Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung ihrer MitarbeiterInnen und die Qualität der Arbeit. Sie haben mit dafür Sorge zu tragen, dass allen Beschäftigten möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zuteilwerden. Um Vorgesetzte und alle weiteren Akteure des BEM-Teams für diese Aufgabenstellungen zu sensibilisieren und sie als Teil der Unternehmensphilosophie in ihre Aufgabenwahrnehmung zu integrieren, bietet der DRK Kreisverband Städteregion Aachen e.V. und die DRK gemeinnützige Rettungsdienstgesellschaft mbH Städteregion Aachen an, die neuesten Kenntnisse über Gesundheits- und Eingliederungsmanagement zu vermitteln. Diese Wissensvermittlung kann sowohl durch interne, als auch externe Fachleute durchgeführt werden.

5. Finanzierung der Maßnahmen

Die Finanzierung der Maßnahmen wird über Eigen- und Fremdmittel (z.B. Zuschüsse der Integrationsämter) sichergestellt. Diese Mittel werden über eine eigene Kostenstelle „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ ausgewiesen.

Eigenmittel werden in der Höhe von 3,50 € brutto pro Monat und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. Bis zu einem Betrag von 300,00 € brutto pro Maßnahme kann das BEM-Team eigenständig verfügen. Darüber hinausgehende Beträge erfordern eine Einigung zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung. Bei nicht zustande kommen einer Einigung wird die weitere Vorgehensweise in Punkt 8. dieser Betriebsvereinbarung geregelt.

6. Zielerreichung und Wirksamkeitskontrolle

Die Geschäftsführungen stellen sicher, dass die MitarbeiterInnen regelmäßig und in geeigneter Weise über die Erreichung der Ziele aus dieser Vereinbarung informiert werden. Mit jedem/r Betroffenen ist nach Zielerreichung und Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen ein Abschlussgespräch zu führen. Es wird dokumentiert. Das BEM-Team wird individuell für jeden Fall das Ende des BEM-Verfahrens festlegen.

7. Evaluation und Anpassung der Betriebsvereinbarung

Das Kern-Team überprüft jährlich die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen. Dies wird dokumentiert. Von der Geschäftsführung und dem Betriebsrat wird die Betriebsvereinbarung einmal jährlich auf ihre Wirksamkeit und Verbesserungsfähigkeit überprüft.

8. Streitigkeiten

Erreichen die Beteiligten bezüglich der Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung oder auch einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung keine Einigung, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG. Sie besteht aus einer gleichen Anzahl von BeisitzerInnen den Geschäftsführungen und der betrieblichen Interessenvertretung. Beide Seiten müssen sich auf eine/n unparteiische/n Vorsitzende/n für das Verfahren einigen.

9. Datenschutz

Das betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, hat die Ansprechperson die Arbeitnehmer darüber aufzuklären und ihre schriftliche Einwilligung einzuholen. Wenn Ärzte angehört und eventuelle gesundheitliche Informationen erörtert werden sollen, dürfen die Ärzte ihnen bekannt gewordene gesundheitliche Informationen erst weitergeben, wenn die Arbeitnehmer sie schriftlich von der Schweigepflicht entbunden haben.

Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung benannten Ziele des BEM verwandt werden. Sie dienen dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes. Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung untersagt. Gesundheitsdaten sind getrennt von der Personalakte aufzubewahren. Die BEM Akte wird beim BEM-Verantwortlichen aufbewahrt. Die BEM Akte ist spätestens nach drei Jahren zu vernichten oder an die Betroffenen auszuhändigen. Bei Bedenken gegen einen umfassenden Datenschutz kann externer Rat hinzugezogen werden.

10. Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt am 15.04.2018 in Kraft. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende – erstmals zum 31.12.2021 – schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt nach bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

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

Würselen, den 15.04.2018

Würselen, den 15.04.2018



Axel Fielen



Markus Heim

Vorstand



Gabi Bockmühl

Betriebsratsvorsitzende