Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagement (SGB IX, § 84, Absatz 2 Prävention)

Zwischen den Gesellschaften des Personalverbundes Bayer AG, Bayer CropScience AG, Bayer MaterialScience AG, Bayer HealthCare AG, Bayer Pharma AG, Bayer Animal Health GmbH, Bayer Business Services GmbH, Bayer Technology Services GmbH, Bayer Direct Services GmbH, Pallas Versicherung AG, Bayer Intellectual Property GmbH und der Bayer MaterialScience Brunsbüttel Energie GmbH (nachstehend GESELLSCHAFTEN) und dem Gesamtbetriebsrat Bayer wird folgende Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen.

Präambel

Die GESELLSCHAFTEN und der Gesamtbetriebsrat Bayer sehen die Sicherung und kontinuierliche Verbesserung des Gesundheitsschutzes als gemeinsame Aufgabe an und erarbeiten im Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben. Zu den Grundpflichten des Arbeitgebers gehört, die Arbeit so zu gestalten, dass negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden werden.

Die Umsetzung und der Erfolg präventiven Gesundheitsschutzes i. S. des Gesetzes gem. SGB IX, § 84, Abs. 2, setzt Information, Unterweisung und Weisung der durch den Arbeitgeber mit dem Verfahren beauftragten und die aktive Teilnahme der betroffenen Beschäftigten voraus.

Der Gesetzgeber hat im Sozialgesetzbuch IX, § 84, Absatz 2, den Ansatz der Prävention erheblich erweitert. Damit wurde der Arbeitgeber aufgefordert, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen.

Zur Planung und Durchführung der erforderlichen Maßnahmen auf der Basis der gesetzlichen Regelung stellt das Unternehmen eine geeignete Organisation und die erforderlichen Mittel zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements bereit. Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz, die im Einflussbereich des Unternehmens liegen, werden nicht den Beschäftigten auferlegt.

Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung findet auf alle Beschäftigten der GESELLSCHAFTEN Anwendung, die keine Leitenden Angestellten i.S.d. § 5, Absatz 3 BetrVG sind und die innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten länger als 42 Kalendertage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind hiervon nicht berührt. Häufige Kurzerkrankungen sind einer besonderen Betrachtungsweise zu unterziehen.

Zielsetzung

Präventive Maßnahmen i.S. des SGB IX dienen der Überwindung und Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit sowie dem Erhalt des Arbeitsplatzes. Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll hier frühzeitig unterstützen, indem geprüft wird, unter welchen Bedingungen und ggf. mit welchen Hilfen der/die arbeitsunfähige Mitarbeiter/in seine/ihre Tätigkeit wieder aufnehmen kann.

Durch gesundheitsunterstützende Maßnahmen für die Belegschaft wird gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gestärkt. Eine gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen erhöht zugleich die Motivation aller Beschäftigten.

Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das Unternehmen führt die Maßnahmen nach diesem Gesetz unter Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bzw. der Vertretung der schwerbehinderten Menschen und mit vorheriger Zustimmung des/der betroffenen Mitarbeiters/in durch. Die abgestimmten und umgesetzten Maßnahmen werden dokumentiert und im Hinblick auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Einleitung des Verfahrens

Das Unternehmen erfasst zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen die krankheitsbedingten Ausfallzeiten seiner Beschäftigten systematisch. Dabei stimmen sich die Betriebsparteien hinsichtlich Form und Inhalt der Informations- und Dokumentationsunterlagen ab.

Zur Feststellung des Handlungsbedarfes sind folgende Aktivitäten notwendig:

- Regelmäßige (wöchentliche) Erfassung und Auswertung (Report) der Ausfallzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten, die in Summe größer als 42 Tage sind.
- Reports werden jeweils den zuständigen HR Business Partnern, Betriebsräten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung gestellt.
- Die Erfassung der Ausfallzeiten schließt Langzeiterkrankte gem. der GBV „Lebensarbeitszeit und Demografie“ ein.

Weitere Durchführung / Maßnahmen / Beteiligte

Alle Personen mit entsprechenden Fehlzeiten erhalten eine schriftliche Information über das BEM-Verfahren und das Angebot zu einem Gespräch, in dem die Möglichkeiten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements näher erläutert werden.

- Der/die Mitarbeiter/-in wird aufgefordert mitzuteilen, ob er/ sie Hilfe und Unterstützung zur Eingliederung in Anspruch nehmen will.
- Der/die Mitarbeiter/-in entscheidet, ob ein Gespräch kurzfristig, ggf. zu einem späteren Zeitpunkt oder gar nicht erfolgen soll.

- Nimmt der/die Mitarbeiter/-in das Gesprächsangebot an, teilt er/sie über den Rückmeldebogen mit, welche weiteren Gesprächsbeteiligten (Vorgesetzter, Arzt, Betriebsrat und ggf. Schwerbehindertenvertretung) einbezogen werden sollen.

- Der Personenkreis inklusive des zuständigen HR Business Partners wird zu dem Gespräch eingeladen, bei dem zunächst das BEM-Verfahren, Datenschutzaspekte, die Freiwilligkeit der Teilnahme und die möglichen Maßnahmen zur betrieblichen Eingliederung näher erläutert werden.

- Im persönlichen Gespräch wird nach den allgemeinen Informationen zu BEM, dann die Situation des Betroffenen, seine individuelle Zielsetzung und die Möglichkeiten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erörtert und mögliche Maßnahmen besprochen und ggf. vereinbart.

- Die Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement und die Durchführung daraus resultierender Maßnahmen ist freiwillig.

- Ein Katalog möglicher Maßnahmen ist als Anlage der GBV beigefügt. Der betroffenen Person wird die Gesprächsdokumentation durch den HR Business Partner in Kopie ausgehändigt.

- Die Zustimmung und Beteiligung des/der Mitarbeiters /-in sind Voraussetzung zur Umsetzung von individuellen Maßnahmen der Eingliederung.

Liegt die Zustimmung des/der Mitarbeiters/-in vor, erfolgt die Festlegung weiterer Schritte und ggf. Einbeziehung des Sachverstandes interner und externer Stellen wie z.B. Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinischer Dienst, lokaler Servicestellen oder des Integrationsamtes.

Zur Beratung und zur Beurteilung von Maßnahmen kann das „Integrationsteam in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen" einbezogen werden. Dessen Aufgabenschwerpunkte und Leistungsumfang sind in der Gesamtbetriebsvereinbarung „Förderung der Chancengleichheit von Schwerbehinderten und Gleichgestellten" definiert. Diese Arbeitsgruppe kann den Arbeitgeber bei der Erlangung von Fördermitteln durch das Integrationsamt, den Rentenversicherungsträger oder andere zuständige Kostenträger unterstützen.

Dokumentation

Die Termine und Ergebnisse der Gespräche mit den betroffenen Mitarbeitern/-innen, die festgelegten Maßnahmen sowie die Ergebnisse der fortlaufenden Überprüfung werden dokumentiert und zur Personalakte genommen. Die Dokumentation erfolgt durch den HR Business Partner, bzw. durch HR//Direct. Den Beschäftigten ist auf Wunsch Einblick in die sie betreffende Dokumentation zu gewähren.

Der Betriebsrat, ggf. die Schwerbehindertenvertretung ist unter Berücksichtigung des Persönlichkeits-/ Datenschutzes berechtigt, in die Dokumentation Einblick zu nehmen. Sich ergebende Fragen können mit dem zuständigen HR Business Partner, im Rahmen von Begehungen vor Ort in den Abteilungen/Betrieben oder, bei grundsätzlicher Bedeutung zwischen Betriebsrat und Personalleitung auch unter Hinzuziehung der betroffenen Abteilungen/Betriebe erörtert werden.

Information / Auswertung

In Zeitabständen von etwa sechs Monaten informiert HR//Direct den zuständigen HR Business Partner, den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung in anonymisierter Form über bearbeitete Vorgänge und allgemeine statistische Kennzahlen das Verfahren betreffend.

Verschwiegenheit und Datenschutz

Die beim betrieblichen Eingliederungsmanagement Beteiligten unterliegen der Verschwiegenheit bezüglich der Kenntnisse, die sie in ihrer Funktion über Mitarbeiter/innen erhalten. Im Übrigen gelten die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden erhoben, um Maßnahmen der Beschäftigungssicherung bzw. -förderung einzuleiten.

Schlussbestimmungen

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung ersetzt die GBV BEM vom 22.05.2005. Sie tritt am 1. Februar 2013 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31.12.2014 gekündigt werden. Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

Im Fall der Kündigung entfaltet diese Gesamtbetriebsvereinbarung keine Nachwirkung. Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung unwirksam sein, bleiben die übrigen in Kraft. Die Parteien verpflichten sich schon jetzt, nach einer Regelung zu suchen, die der unwirksamen am nächsten kommt.

Leverkusen, den 16. Januar 2013

Bayer AG
Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat

Anlage: Maßnahmenkatalog

Anlage Maßnahmenkatalog*
*(als Auszug des Dokumentationsbogens zum BEM-Gespräch)

Vereinbarte Maßnahmen :

1. Arbeitsversuch
2. Stufenweise Wiedereingliederung (HH-Modell)
3. Umgestaltung Arbeitsplatz (incl. Arbeitsumfeld oder Arbeitsmittel)
4. Änderung Arbeitszeit
5. Arbeitsplatzwechsel
6. Ärztliche Konsultation
7. Nutzung Beratungsangebot
8. Nutzung Schulungsangebot
9. Einbeziehung Integrationsamt/Integrationsfachdienst
10. Rehabilitation / Kur
11. Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsrente
12. Unterstützung beim Verfahren nach §125 SGB III
13. Inanspruchnahme Belastungsreduzierung langfristig Erkrankter

(Zeitliche Aufteilung zur Belastungsreduzierung im Rahmen der GBV „Lebensarbeitszeit und Demografie“)