Gesamtbetriebsvereinbarung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Unternehmensleitung der TECTRION GmbH und der Gesamtbetriebsrat der Currenta GmbH & Co. OHG haben das gemeinsame Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiter[1] zu erhalten und zu fördern.

Aus diesem Grund besteht seit dem Betriebsübergang der TECTRION GmbH am 01.04.2008 gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) als Teil eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Vorrangige Ziele des BEM im Interesse des einzelnen Mitarbeiters und des Unternehmens sind:

- Überwindung bestehender und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit.
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Abwenden von Erwerbsunfähigkeit.
- Förderung der betrieblichen Integration mit dem Ziel, die Einsatzfähigkeit des Mitarbeiters am Arbeitsplatz möglichst zu erhalten.
- Vermeidung von Leistungswandlungen einschließlich chronischer Erkrankungen.
- Förderung von Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeitermotivation.
- Erhalt, Förderung, Verbesserung und Wiederherstellung der Gesundheit.
- Nachhaltige Verbesserung der Gesundheitsquote.

Langfristiges Ziel ist es, die dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu sichern und betriebliche, wirtschaftliche und persönliche Belastungen – insbesondere Aussteuerung gemäß § 125 SGB III, Erwerbsunfähigkeit oder krankheitsbedingte Kündigungen - zu vermeiden.

---

[1] *Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird einheitlich der Begriff „Mitarbeiter" bzw. „BETROFFENER MITARBEITER" verwendet. Der Begriff ist als geschlechtsneutral anzusehen und bezeichnet männliche und weibliche Beschäftigte in gleicher Weise*

1. Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Tarifmitarbeiter sowie Leitende Mitarbeiter, die gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind (im Folgenden: BETROFFENER MITARBEITER [1]). Nicht erfasst sind leitende Angestellte i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG.

2. Grundsätze des BEM

- Die Teilnahme des BETROFFENEN MITARBEITERS am BEM ist freiwillig.
- Jegliche BEM-Aktivität wird nur mit Zustimmung des BETROFFENEN MITARBEITERS durchgeführt.
- Die Durchführung des BEM erfolgt im Einklang mit tarifvertraglichen und gesetzlichen Regelungen. Die ärztliche Schweigepflicht wird gewahrt.
- Neben der arbeitgeberseitigen Verpflichtung zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze und Umsetzung des BEM ist die Eigenverantwortung der Beschäftigten am Erhalt der persönlichen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit wesentliche Voraussetzung für den Erfolg des BEM.

3. Inhalt des BEM

Wesentlicher Inhalt des BEM bei TECTRION ist es, BETROFFENE MITARBEITER

- über die Möglichkeiten des BEM zu informieren und zur Beteiligung zu ermutigen.
- in einem durch ärztliche Schweigepflicht geschützten Raum fachlich zu beraten.
- - soweit diese der Durchführung des BEM zugestimmt haben - darüber zu unterrichten, welche Maßnahmen Unternehmen und Mitarbeiter selbst ergreifen können, um die Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit zu unterstützen und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

4. Beteiligte des Verfahrens

4.1 Das **Koordinationsbüro**

- übernimmt die administrative Aufgabe, die BETROFENEN MITARBEITER anzuschreiben und ihnen die Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement anzubieten.
- koordiniert die Termine, die im Rahmen des BEM-Prozesses erfolgen.
- dokumentiert die jeweilige Rückmeldung des Mitarbeiters.

4.2 Die **Eingliederungsberater**

- sind für die Durchführung des BEM-Beratungsgesprächs mit dem BETROFFENEN MITARBEITER zuständig.
- sind i. d. R. Ärzte der Abteilung Gesundheitsschutz der Currenta.
- werden einstimmig von der Gesundheitskommission (s. Ziffer 4.4) benannt.

4.3 Das **Eingliederungsteam** besteht grundsätzlich aus einem Eingliederungsberater, einem Vertreter der Personalabteilung, einem Betriebsratsmitglied, einem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung - sofern der BETROFFENE MITARBEITER schwerbehindert oder gleichgestellt i. S. d. SGB IX ist - und ggf. dem verantwortlichen Werkstatt-/Supportbereichsleiter.

4.4 In der **Gesundheitskommission** werden gewünschte Veränderungen des bestehenden BEM-Verfahrensablaufs und Zuständigkeiten abgestimmt. Sie tritt mindestens einmal jährlich zusammen. Weitere Treffen können von den Mitgliedern der Gesundheitskommission im begründeten Einzelfall initiiert werden.

Die Gesundheitskommission setzt sich aus dem Vertreter der Geschäftsführung als Vorsitzenden, aus Fachexperten des Gesundheitsschutzes sowie Vertretern der Personalabteilung, des Gesamtbetriebsrates, der Schwerbehindertenvertretung, und ggf. der pronova BKK zusammen.

5. Verfahren

5.1 Die **Umsetzung** des BEM erfolgt in einem aus drei Bausteinen bestehenden Konzept:

- Anschreiben des BETROFFENEN MITARBEITERS
- BEM-Beratungsgespräch
- Besprechung des Falles durch das Eingliederungsteam

5.1.1 Anschreiben

Die Personalabteilung gibt die relevanten Daten des BETROFFENEN MITARBEITERS an das Koordinationsbüro.

Das Koordinationsbüro schreibt den BETROFFENEN MITARBEITER an und unterbreitet diesem ein Beratungsangebot. Der Mitarbeiter wird um Mitteilung gebeten, ob er dieses Beratungsgespräch annehmen möchte.

Bei Ausbleiben einer Rückmeldung erfolgt ein Erinnerungsschreiben nach ca. 6 Wochen.

5.1.2 BEM-Beratungsgespräch

Bei Annahme des Angebots erfolgt ein Beratungsgespräch zwischen dem Eingliederungsberater und dem BETROFFENEN MITARBEITER. In diesem wird der Mitarbeiter umfassend über Inhalt, Ziel und Ablauf des BEM sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten informiert.

Es wird gemeinsam beraten, welche Unterstützungsmaßnahmen unternehmensseitig ergriffen werden können, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

In Abstimmung mit dem BETROFFENEN MITARBEITER fertigt der Eingliederungsberater das Ergebnisschreiben an, das insbesondere Feststellungen darüber enthalten soll,

- ob eine Einbindung des Eingliederungsteams zweckmäßig und seitens des Mitarbeiters erwünscht ist,
- ob die Fehlzeiten evtl. auch arbeitsplatzbedingt sind,
- welche weiteren Maßnahmen ergriffen werden sollten.

Dieses Ergebnisschreiben enthält keine Gesundheitsdaten, die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen.

5.1.3 **Fallbesprechung**

Im Falle der Zustimmung zur Weitergabe des Ergebnisschreibens an das Eingliederungsteam berät dieses den konkreten Fall des BETROFFENEN MITARBEITERS und beschließt je nach Sachlage - auch unter Berücksichtigung der Zumutbarkeit für die Beteiligten - mehrheitlich, welche weiteren Maßnahmen ergriffen werden sollen.

An den Sitzungen des Eingliederungsteams nehmen weitere Personen interner oder externer Stellen wie z.B. der Arbeitssicherheit, der Ärztlichen Dienste der Krankenkassen, Vertreter des Integrationsamtes etc. teil, soweit dies im Rahmen des vorangehenden Beratungsgespräches als sinnvoll angesehen wurde und der BETROFFENE MITARBEITER dem ausdrücklich zugestimmt hat.

Der BETROFFENE MITARBEITER hat das Recht an der Sitzung des Eingliederungsteams teilzunehmen, soweit er dies wünscht. Er wird auf diese Möglichkeit im Rahmen des BEM-Beratungsgespräches hingewiesen.

Die Entscheidungen des Eingliederungsteams werden schriftlich in einem Ergebnisprotokoll festgehalten. Alle Mitglieder des Eingliederungsteams sowie der BETROFFENE MITARBEITER erhalten eine Abschrift hiervon. Das Eingliederungsteam bespricht den Fall in regelmäßigen Abständen, soweit dies auf Grund des Standes des Eingliederungsverfahrens als erforderlich angesehen wird.

5.2 Soweit dem BETROFFENEN MITARBEITER im Rahmen des Ergebnisschreibens oder des Ergebnisprotokolls die Durchführung von gesundheitsfördernden oder medizinischen Maßnahmen empfohlen wird, liegt die Umsetzung dieser Maßnahmen allein in der Eigenverantwortung des Betroffenen. Der Eingliederungsberater oder andere Beteiligte unterstützen den BETROFFENEN MITARBEITER lediglich in medizinischer und/oder organisatorischer Hinsicht und nur soweit er dies wünscht.

Soweit im Rahmen des Ergebnisschreibens oder des Ergebnisprotokolls die Durchführung von betriebs- und/oder tätigkeitsbezogenen Maßnahmen empfohlen

wird, wird der betriebliche Vorgesetzte grundsätzlich die Möglichkeit der Umsetzung - ggf. in Abstimmung und mit Unterstützung der Personalabteilung und der Abteilung Gesundheitsschutz der Currenta - prüfen.

Im Falle der Umsetzung der Maßnahmen wird deren Verlauf an die Personalabteilung gemeldet, soweit diese nicht sensible krankheitsbedingte Daten enthalten.

5.3 Lehnt der BETROFFENE MITARBEITER eine Teilnahme ab oder liegt trotz Erinnerungsschreibens keine Rückmeldung des Mitarbeiters vor, ist das eingeleitete BEM abgeschlossen. Unabhängig davon hat der BETROFFENE MITARBEITER die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt die Teilnahme am BEM-Verfahren gegenüber dem Koordinationsbüro, der Personalabteilung oder seinem Vorgesetzten zu beantragen. Eine Durchführung des BEM kann jedoch unterbleiben, wenn die Beantragung aufgrund der Umstände des Einzelfalls Zweifel an der Ernsthaftigkeit des Antrags aufkommen lassen oder das BEM-Verfahren als nicht erfolgversprechend anzusehen ist. Hierüber wird der jeweils zuständige Betriebsrat im Eingliederungsteam informiert.

6. Dokumentation

Bei der Dokumentation werden persönliche Daten sowie die übrigen im Rahmen des BEM-Verfahrens erhobenen Daten unterschieden:

6.1 **Persönliche Daten**, die dem Schutz des §203 StGB unterfallen (z.B. sämtliche Daten zur Diagnose und Erkrankung, aber auch sonstige zum persönlichen Bereich gehörende Geheimnisse), dürfen von dem Eingliederungsberater nicht weiter gegeben werden.

Sie unterliegen strengstens der ärztlichen Schweigepflicht und werden ausschließlich in einem arbeitsmedizinischen Dokumentations- und Informationssystem (z.B. ADIS) gespeichert.

Eine Weitergabe solcher Daten an das Eingliederungsteam oder an weitere interne oder externe Personen erfolgt nur in Ausnahmefällen und in diesen ausschließlich nur dann, wenn der BETROFFENE MITARBEITER eine gesonderte, schriftliche Schweigepflichtentbindung abgibt.

6.2 **Daten, die für die Durchführung des BEM-Verfahrens** erforderlich sind oder in dessen Rahmen erhoben werden, werden in der BEM-Prozessdatenbank gespeichert. Diese wird im Koordinationsbüro gepflegt Hierzu zählen:

- die BEM relevanten persönlichen Daten des BETROFFENEN MITARBEITERS (insbesondere Name, Adresse, Geburtsdatum, Abteilung, Name des Vorgesetzten, Krankheitszeiten der vergangenen max. 3 Jahre)
- Datum der Erstellung der Anschreiben an den Mitarbeiter.
- Vermerk über Annahme/Ablehnung des Mitarbeiters bzw. Umstand, dass Mitarbeiter auf das ausgesprochene Beratungsangebot nicht reagiert.
- Termine und Teilnehmer der Beratungsgespräche.
- Vermerk über die Zustimmung zur Einbindung des Eingliederungsteams.
- Prozessstatus / Bearbeitungsstand (z. B. Fallbetreuung, Fallruhe, Fallende).

6.3 Der Personalabteilung werden regelmäßig folgende Dokumente zur Ablage in der elektronischen Personalakte zur Verfügung gestellt:

- Kopien der Anschreiben.
- Ergebnisschreiben des Beratungsgesprächs, sofern der BETROFFENE MITARBEITER der Weitergabe an die Personalabteilung zustimmt.
- Ergebnisprotokoll des Eingliederungsteams.
- Kopie der Datenschutzerklärung.
- Antwortschreiben des BETROFFENEN MITARBEITERS über Beteiligung am BEM-Prozess. Falls dieses gesundheitsrelevante Daten enthalten sollte, erfolgt keine Weitergabe an die Personalabteilung.

6.4 Auf die BEM-Prozessdatenbank haben nur die Mitarbeiter des Koordinationsbüros und die Eingliederungsberater Zugriff. Auf das arbeitsmedizinische Dokumentations- und Informationssystem (z.B. ADIS) haben ausschließlich berechtigte Mitarbeiter der Abteilung Gesundheitsschutz der Currenta Zugriff.

6.5 Die BETROFFENEN MITARBEITER haben das Recht, jederzeit Einblick in die sie betreffende BEM-Prozessdaten zu nehmen.

7. Betriebliche Verankerung des BEM

Vorgesetzte und/oder Mitarbeiter mit Führungsaufgaben haben eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter, den Erfolg des Integrationsprozesses und die Qualität der Arbeit.

8. Datenschutz

Das BEM erfolgt unter Wahrung der jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

8.1 Die am BEM-Prozess beteiligten Personen sind dem Datenschutzgeheimnis (§5 BDSG) verpflichtet. Die ärztliche Schweigepflicht (§203 StGB) bleibt hiervon unberührt.

8.2 Daten, die älter als drei Jahre sind, werden grundsätzlich aus der BEM–Prozess-Datenbank gelöscht, vorausgesetzt dass in den vergangenen drei Jahren keine krankheitsbedingten Fehlzeiten in dem Umfang aufgetreten sind, die ein BEM-Verfahren nach § 84 Abs. 2 SGB IX erforderlich gemacht haben.

9. Rechte des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung

Vom Betriebsratsgremium benannte Betriebsratsmitglieder und die Schwerbehindertenvertretung - sofern der BETROFFENE MITARBEITER schwerbehindert oder gleichgestellt i. S. d. SGB IX ist - werden monatlich darüber informiert, welche Mitarbeiter im Rahmen des BEM angeschrieben wurden und wie deren Rückmeldung hierzu war.

Weitere Informationen erhält der Betriebsrat bzw. die Schwerbehindertenvertretung nur im Falle einer hierzu erfolgten, ausdrücklichen Zustimmung des BETROFFENEN MITARBEITERS.

Die nach dem Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat bzw. nach dem SGB IX der Schwerbehindertenvertretung obliegenden Rechte bleiben im Übrigen unberührt.

TECTRION
Instandhaltungslösungen

10. Schlussbestimmungen

Diese GBV tritt zum 01.08.2010 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres – erstmals zum 31.12.2011 - gekündigt werden. Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

Leverkusen, 7.8.2010

Kuball
TECTRION GMBH
Geschäftsführung

Feldmann
Betriebsratsvorsitzender

Anlage
Einverständniserklärung des Mitarbeiters

Vereinbarung über die Weitergabe und den Schutz persönlicher Daten im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Erklärung bezüglich der Teilnahme an der Sitzung des Eingliederungsteams

Ich habe heute einen Beratungstermin in der Abteilung Gesundheitsschutz der Currenta zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 84 SGB IX wahrgenommen, in welchem ich über den Sinn und Zweck des BEM, die sich mir bietenden Möglichkeiten der Eingliederung in den Arbeitsprozess, den weiteren BEM-Prozessverlauf sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten ausführlich unterrichtet worden bin.

I.

1. Ich bin darauf hingewiesen worden, dass ärztliche Angaben zur Krankheitsdiagnose oder ähnlich sensible Gesundheitsdaten, die im Rahmen des BEM-Beratungsgespräches erhoben werden, in einem gesonderten arbeitsmedizinischen Dokumentations- und Informationssystem (z.B. ADIS) gespeichert werden, auf die nur die Ärzte der Abteilung Gesundheitschutz sowie sonstiges medizinisches Personal (Krankenschwestern, Krankenpfleger und Arzthelfer) der Currenta Zugriff haben. Diese Daten werden nur mit meiner ausdrücklichen schriftlichen Einwilligung und unter Angabe einer mit mir abgestimmten Zielsetzung dem Eingliederungsteam oder anderweitigen Personen bekannt gegeben.

2. Ich bin ferner darüber belehrt worden, dass die übrigen Daten, die in Bezug auf meine Person im Laufe des BEM-Prozesses erhoben werden, in einer gesondert hierfür angelegten BEM-Prozessdatenbank abgelegt werden. Hierzu zählen insbesondere:

   - meine personenbezogenen Daten (Name, Adresse, Geburtsdatum, krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Vergangenheit (maximal der letzten 3 Jahre))
   - Daten der erfolgten Korrespondenz im Rahmen des BEM (Daten der Anschreiben, ggf. des Antwortschreibens)
   - Daten des BEM-Beratungsgespräches
   - Vermerk über die Erteilung der Zustimmung zur Einbindung des Eingliederungsteams
   - ggf. die im Rahmen des Eingliederungsteams empfohlenen Maßnahmen.

   Auf die BEM-Prozessdatenbank haben nur die Ärzte der Abteilung Gesundheitsschutz der Currenta, sowie die Mitarbeiter des BEM-Koordinationsbüros Zugriff. Ich bin darüber belehrt worden, dass ich jederzeit Einsicht in diese BEM-Prozessdatenbank nehmen kann.

3. Mir ist bekannt, dass Dokumente, die im Rahmen des BEM-Verfahrens erstellt werden (Anschreiben, Antwortschreiben - aber nur falls dieses keine spezifischen gesundheitsrelevanten Daten enthält, Ergebnisprotokoll des Eingliederungs-teams), gemäß Ziffer 6.3 der GBV BEM, in der Personalakte abgelegt werden.

II.

Im Beratungsgespräch wurde in Absprache mit mir ein Ergebnisschreiben gemäß Ziffer 5.1.2 der GBV BEM formuliert:

1. ☐ Mit der Weitergabe dieses Ergebnisschreibens an die Personalabteilung und meinen betrieblichen Vorgesetzten erkläre ich mich einverstanden.

2. ☐ Darüber hinaus erkläre ich mich ausdrücklich damit einverstanden, dass dieses Ergebnisschreiben sowie meine krankheitsbedingten Fehlzeiten in den vergangenen Jahren (maximal der letzten 3 Jahre) an die weiteren Mitglieder des Eingliederungsteams (den verantwortlichen Werkstatt-/Supportbereichsleiter, einen BEM-beratenden Arzt, einen Vertreter der Personalabteilung und den Betriebsrat sowie - im Falle einer bestehenden Schwerbehinderung oder Gleichstellung i.S.d. SGB IX – der Schwerbehindertenvertretung) zum Zwecke des betrieblichen Eingliederungsmanagements weitergegeben werden. Ich bin darauf hingewiesen worden, dass diese Personen zur Wahrung des Datengeheimnisses verpflichtet sind.

   ☐ Ich wünsche die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

III.

Soweit ich einer Weitergabe der unter Ziffer II. 2. genannten Daten an das Eingliederungsteam zugestimmt habe, bin ich darauf hingewiesen worden, dass ich das Recht habe, an der Sitzung des Eingliederungsteams teilzunehmen.

Ich erkläre hiermit, dass

☐ ich von diesem Recht Gebrauch machen möchte.

☐ ich von diesem Recht <u>keinen</u> Gebrauch machen möchte.

_____
Ort, Datum

_____
Mitarbeiter (Unterschrift)

_____
Name in Druckbuchstaben