

Mitteilungsblatt

Herausgeber:
Der Rektor der Kunsthochschule
Berlin (Weißensee)
Bühningstraße 20, 13086 Berlin

Nr. 158

Inhalt:
Dienstvereinbarung zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
gem. § 84 Abs. 2 SGB IX

Seiten: 3

Vereinbarung

zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gem. § 84 Abs. 2 SGB IX

zwischen	dem Rektor der Kunsthochschule Berlin-Weißensee Herrn Prof. Gerhard Strehl	- Dienstbehörde
und	dem Personalrat der Kunsthochschule Berlin-Weißensee	- Personalrat

I Inhalt:

Kerngedanke des BEM ist die Fürsorgepflicht der Kunsthochschule Berlin-Weißensee gegenüber ihren Beschäftigten. Prävention und Gesunderhaltung durch geeignete Maßnahmen am Arbeitsplatz stehen im Mittelpunkt des BEM.

Das im Rahmen des BEM stattfindende Eingliederungsgespräch soll dazu dienen, die Beschäftigten nach den möglichen Ursachen der Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit zu befragen, die am Arbeitsplatz liegen können (z.B. unzureichende Arbeitsmittel, krankmachende Arbeitsbedingungen, Überlastung). Dabei ist zu beachten, dass die Beschäftigten nicht verpflichtet sind, ärztliche Diagnosen mitzuteilen. Im Gespräch sollen gemeinsame Maßnahmen verabredet werden, die aus der krankmachenden Situation herausführen.

II Anwendung:

Die Vereinbarung gilt gemäß § 3 Abs. 1 Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG) für alle hauptamtlichen Dienstkräfte (Angestellte, Arbeiter und Beamte) der Kunsthochschule Berlin-Weißensee. Gemäß § 3 Abs. 3 des PersVG erfolgt eine Beteiligung der Personalvertretung bei Professorinnen und Professoren, Gastprofessorinnen und Gastprofessoren, Gastdozentinnen und Gastdozenten sowie für das nebenberuflich tätige Personal (§ 114 des Berliner Hochschulgesetzes) nicht.

Die Datenerhebung zur Feststellung des Handlungsbedarfs von Eingliederungsgesprächen sollte mindestens zweimal im Jahr erfolgen. Hierzu wird eine Liste von Beschäftigten mit mindestens 42 Kalendertagen Arbeitsunfähigkeit innerhalb der letzten 12 Monate erstellt. Neben dieser Liste kann für jede/n Beschäftigte/n mit mehr als 42 Krankheitstagen die Anzahl der Krankmeldungen mit ihrer Dauer angezeigt werden.

Die erstellten Listen gehen unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben unmittelbar an den Personalrat (PersR) und sofern Beschäftigte aufgeführt sind, die schwerbehindert oder gleichgestellt sind, zeitgleich an die Schwerbehindertenvertretung (SBV), soweit sie zu bilden ist. Nach erfolgter Terminabsprache mit dem PersR und ggf. der SBV wird die/der Beschäftigte mit einem standardisierten Anschreiben zum Präventionsgespräch eingeladen.

Das Gesprächsangebot anzunehmen oder abzulehnen, steht den Beschäftigten frei. Aus der Ablehnung des Gesprächs erwächst den Beschäftigten kein Nachteil.

Jede/r Beschäftigte hat selbst die Möglichkeit, ein Präventionsgespräch über das ServiceCenter Personal oder die zuständige Dienstbehörde einzuleiten. Auch hier sind PersR und ggf. SBV zeitgleich und unmittelbar nach Antragseingang zu informieren.

III Umsetzung:

Das Eingliederungsgespräch wird grundsätzlich geführt von

einem Mitglied der Hochschulleitung
der Leiterin/dem Leiter des ServiceCenters Personal
einem Mitglied des PersR sowie ggf.
der Frauenvertreterin und/oder
der SBV, soweit zu bilden.

Bei Bedarf der/des Beschäftigten können andere oder weitere interne und externe Gesprächspartner/innen (z.B. der/die Fachvorgesetzte, der betriebsärztliche Dienst, der Integrationsfachdienst) hinzugezogen werden.

Über das Eingliederungsgespräch wird ein Protokoll gefertigt.

IV Datenschutz:

Personenbezogene Daten (Protokolle o.ä.) werden nicht in die Personalakte aufgenommen.

In der Personalakte wird nur vermerkt, dass ein Gespräch durchgeführt wurde.

Über das BEM wird ein gesonderter Vorgang angelegt, der drei Jahre nach Beendigung der Eingliederungsmaßnahme vernichtet wird.

Wenn es für notwendig gehalten wird, dass andere Stellen bestimmte Informationen über das Gespräch und aus ihm erhalten, muss das Einverständnis der Betroffenen eingeholt werden.

Allgemein gilt laut § 8 Berliner Datenschutzgesetz: Geschützt wird die Vertraulichkeit von Daten sowie das Verbot unerlaubter Datenverarbeitung.

V Mögliche Maßnahmen:

Die folgenden Punkte stellen lediglich Denkanstöße für mögliche Maßnahmen dar. Diese müssen auf den individuellen Fall angepasst werden:

- Arbeitsplatzausstattung, technische Hilfsmittel, Büromittel etc., ergonomische Hilfestellung
- Arbeitsorganisatorische Veränderungen, Umsetzung, Arbeitszeitveränderung, Aufgabenänderung (weniger, mehr, andere) etc.
- Weitere Gespräche, bei Konflikten ggf. Mediation
- Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den vertrauens- bzw. amtsärztlichen Diensten

VI Kündigung:

Diese Vereinbarung tritt am 01. Mai 2009 in Kraft und gilt zunächst für den Zeitraum von vier Jahren. Über eine Verlängerung oder den Abschluss einer Folgevereinbarung wird spätestens nach Ablauf des dritten Jahres Einvernehmen hergestellt.

Über notwendige Änderungen innerhalb der Laufzeit dieser Vereinbarung werden sich der Rektor und der Personalrat einvernehmlich verständigen.

Berlin, den 24.03.2009

gez. Prof. Gerhard Strehl
Rektor der Kunsthochschule Berlin-Weißensee

gez. Gunter Eisermann
Vorsitzende des Personalrates der
Kunsthochschule Berlin-Weißensee