

Mitteilungsblatt

Herausgeber:

Nr. 198Die Rektorin der Kunsthochschule
Berlin (Weißensee)
Bühningstraße 20, 13086 Berlin

3. Dezember 2012

Inhalt:

3 Seiten

Vereinbarung zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gem. § 84 Abs.2 SGB IX zwischen der Rektorin der Kunsthochschule Berlin Weißensee und dem Personalrat der Kunsthochschule Berlin Weißensee vom 28.11./30.11.2012**Vereinbarung**

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

zwischen

der Rektorin
der Kunsthochschule Berlin Weißensee -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 (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen 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.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX unterbreitet das ServiceCenter Personal (SC P) der Dienstkraft ein Gesprächsangebot im Rahmen des BEM. Der Personalrat (PersRat) und ggf. die Frauenbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) erhalten eine Fotokopie des Gesprächsangebots zur Kenntnisnahme.

Sollte die Dienstkraft das Gesprächsangebot im Rahmen des BEM annehmen, werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am BEM vom SC P durch Übersendung des Antwortschreibens unterrichtet.

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

Jede Dienstkraft hat selbst die Möglichkeit, ein Präventionsgespräch über das SC P oder die zuständige Dienstbehörde einzuleiten. Auch hier sind PersRat und ggf. Frauenbeauftragte und ggf. SBV, soweit gebildet, zeitgleich und unmittelbar nach Antragseingang zu informieren, wenn nicht die Dienstkraft die Durchführung des BEM ohne Beteiligung der Interessenvertretung wünscht.

III Umsetzung:

Das Eingliederungsgespräch wird geführt von

einem Mitglied der Hochschulleitung und einem Mitglied des PersRat sowie ggf. der Frauenbeauftragten und/oder der SBV, soweit gebildet.

Dies gilt nicht, soweit die Dienstkraft die Durchführung des BEM ohne Beteiligung der Interessenvertretung wünscht.

Bei Bedarf der Dienstkraft können weitere Gesprächspartner/innen hinzugezogen werden. Hierzu kommen insbesondere folgende Personen in Betracht:

- unmittelbare/r Vorgesetzte/r
- Leiter/in des SCP
- Betriebsärztin/Betriebsarzt

Wenn dies Zielführend erscheint, sollen mit Zustimmung der Dienstkraft externe Stellen, etwa Krankenkasse, Rentenversicherungsträger, Unfallversicherungsträger, Integrationsamt, einbezogen werden. Dabei ist eine Verpflichtung dieser Stellen zur Verschwiegenheit sicher zu stellen. Im Einvernehmen zwischen der Hochschulleitung und der Dienstkraft kommen auch andere als die oben genannten in Betracht, die von beiden Seiten vorgeschlagen werden können.

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 Tage nach der Unterzeichnung in Kraft.
Sie ersetzt die Dienstvereinbarung vom 24. März 2009.

Sie kann zum Ende eines Quartals gekündigt werden; erstmals zum 31. Dezember 2013. In diesem Fall gelten ihre Regelungen fort bis sie durch neue ersetzt werden.

Berlin, den 28.11.1012

Berlin, den 30.11.2012

gez. Baumann

gez. Witt

Leonie Baumann
Rektorin der Kunsthochschule Berlin Weißensee

Johannes Witt
Vorsitzender des Personalrats