

**Richtlinien zur Durchführung des betrieblichen
Eingliederungsmanagements (BEM) gem. § 167 II SGB IX
an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt**

vom 05.03.2024

Präambel

§ 1 Geltungsbereich, Definition

§ 2 Rolle der Führungskräfte, Qualifizierung und Prävention

§ 3 Zielsetzung des BEM

§ 4 Beteiligte Akteure im BEM-Verfahren

§ 5 Einleitung des BEM, Freiwilligkeit

§ 6 Ablauf des BEM

§ 7 Verschwiegenheit, Dokumentation, Datenschutz

§ 8 Inkrafttreten

Präambel

Die Gesundheit ihrer Beschäftigten ist der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt ein wichtiges Anliegen. Deshalb möchte die Hochschulleitung das Betriebliche Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX als einen Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an der KU anbieten, um das soziale, psychische und physische Wohlbefinden der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

§ 1

Geltungsbereich, Definition

(1) Diese Richtlinien wurden auf Grundlage des § 167 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) erstellt und finden Anwendung auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie alle Beamtinnen und Beamten und Auszubildenden, die aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses oder Beamtenverhältnisses an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt tätig sind (im Folgenden: Beschäftigte).

- (2) Die rechtliche Grundlage für das BEM ist im § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX festgelegt. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM anzubieten und Möglichkeiten abzuklären, inwieweit eine Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Bei schwerbehinderten Personen wird hierbei die Schwerbehindertenvertretung mit eingebunden.

§ 2

Rolle der Führungskräfte, Qualifizierung und Prävention

- (1) Führungskräfte haben – neben der Selbstfürsorge der Beschäftigten für die eigene Gesundheit – gegenüber ihren Mitarbeitenden eine besondere Verantwortung und Fürsorgepflicht, die sich auch auf ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima, auf die Arbeitsplatzgestaltung und die Arbeitsabläufe bezieht. Diese Verantwortung und Fürsorgepflicht ist in den „Leitlinien guter Führung an der KU“ festgelegt. Führungskräfte sollen daher bei gehäuft auftretenden Fehlzeiten selbstständig ein Gespräch mit den betroffenen Mitarbeitenden führen, um mögliche arbeitsbedingte Ursachen zu ergründen und auf das Angebot des BEM hinzuweisen.
- (2) Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt unterstützt ihre Führungskräfte bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe und Verantwortung durch die Vermittlung entsprechender interner oder externer Schulungsangebote zur Sensibilisierung (Früherkennung gesundheitlicher Belastungen bei Mitarbeitenden) und Gesprächsführung. Ziel soll es sein, betroffenen Mitarbeitenden möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen anbieten zu können, um längere krankheitsbedingte Arbeitsausfälle zu vermeiden.

§ 3

Zielsetzung des BEM

Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit zu erhalten, zu verbessern und wiederherzustellen. Zudem soll der Arbeitsplatz gesichert und eine Berufs- oder Dienstunfähigkeit vermieden werden. Das BEM soll insbesondere erneuter Arbeitsunfähigkeit durch präventive Maßnahmen entgegenwirken, mögliche Belastungen und

Gesundheitsgefährdungen identifizieren und beseitigen und zudem Fehlzeiten verringern bzw. vermeiden.

§ 4

Beteiligte Akteure im BEM-Verfahren

(1) An der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt gibt es eine/n Beauftragten sowie eine/n stellvertretenden Beauftragten für das BEM, die/der im Auftrag der Stiftung Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt für das BEM zuständig ist. Diese/dieser koordiniert, steuert und begleitet das gesamte BEM-Verfahren.

(2) Der BEM-Prozess kann von verschiedenen internen und externen Beteiligten begleitet und unterstützt werden. Dem BEM-Einladungsschreiben ist ein Antwortbogen beigelegt. Der/die betroffene Mitarbeiter/-in entscheidet, wer beteiligt werden soll. Mögliche Beteiligte sind:

- Fachvorgesetzte/r
- Schwerbehindertenvertretung
- Gleichstellungsbeauftragte/r
- Betriebsärztin/-arzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebspsychologe/-in
- Vertreter/-in der Personalabteilung
- Mitarbeitervertretung
- weitere interne Beteiligte.

Der Zusammenschluss der Beteiligten zu einem Integrationsteam/BEM-Team ist möglich, aber nicht verpflichtend. Auch externe Beteiligte (Krankenkassen, Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Rentenversicherung, Unfallversicherungsträger etc.) können auf Wunsch der betroffenen Person hinzugezogen werden.

(3) Ein durch die Mitarbeitervertretung bestimmtes Gremienmitglied der Mitarbeitervertretung erhält monatlich durch den/die BEM-Beauftragte/n eine Liste mit den Namen und der Organisationseinheit der jeweils im Rahmen des BEM erfassten Beschäftigten. Bei schwerbehinderten Beschäftigten wird auch der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX der Namen des/der betroffenen Beschäftigten mitgeteilt.

Die Listen dürfen ausschließlich unter Beachtung der Datenschutzvorgaben verwendet werden und müssen spätestens nach erfolgter Überprüfung der ordnungsgemäßen Einleitung des BEM-Verfahrens unverzüglich vernichtet werden.

§ 5

Einleitung des BEM, Freiwilligkeit

- (1) Die Personalabteilung prüft anhand der Krankmeldungen, ob Beschäftigte innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Dabei ist es unerheblich, ob diese Zeitspanne durch mehrere kurze Ausfallzeiten, welche durch die Arbeitsaufnahme auch unterbrochen werden können, oder durch eine längere, ggf. zusammenhängende Ausfallzeit erreicht wurde. Sind diese Voraussetzungen gegeben, leitet die Personalabteilung das BEM-Verfahren ein, indem der/die BEM-Beauftragte informiert wird. Der/Die BEM-Beauftragte nimmt schriftlich Kontakt mit der betroffenen Person auf (Einladungsschreiben zum BEM mit Rückantwortbogen mit der Möglichkeit der Zustimmung, Ablehnung oder Kontaktaufnahme zu einem späteren Zeitpunkt). Im Falle von schwerbehinderten Beschäftigten informiert der/die BEM-Beauftragte vor einer Kontaktaufnahme die Vertrauensperson für Schwerbehinderte.
- (2) Die Teilnahme am BEM ist freiwillig und seine Durchführung ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung. Dennoch ist ein solches vor einer krankheitsbedingten Kündigung durchzuführen, da ein BEM den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz konkretisiert. Bei der Durchführung eines BEM wird überprüft, ob mildere Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Das BEM kann auf Wunsch der betroffenen Person jederzeit beendet werden. Eine Einwilligung kann durch den/die betroffene/n Beschäftigte/n jederzeit widerrufen werden, mit der Folge, dass die Verarbeitung der personenbezogenen Daten für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt jedoch nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung.

§ 6

Ablauf des BEM

- (1) In einem vertraulichen Erstgespräch werden die Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit herausgearbeitet und mögliche Zusammenhänge mit den Arbeitsbedingungen festgestellt. Um später konkrete Maßnahmen ableiten zu können, bedarf es ggf. einer Analyse der Arbeitsbedingungen z.B. durch eine Arbeitsplatzbegehung, eine Gefährdungsbeurteilung oder mittels einer Beratung durch den arbeitspsychologischen Dienst der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt.

- (2) Gemeinsam mit dem/der betroffenen Beschäftigten und den durch ihn/ihr festgelegten weiteren Beteiligten werden gemeinsam Lösungen entwickelt und konkrete, individuelle Maßnahmen geplant und dokumentiert. Bei Bedarf und mit Einverständnis der betroffenen Person werden im Verlauf des BEM-Verfahrens weitere Anpassungen vorgenommen.
- (3) Mögliche Maßnahmen sind:
1. Änderung oder Anpassung der Arbeitsabläufe
 2. stufenweise Wiedereingliederung
 3. Verbesserung/Anpassung der ergonomischen und/oder technischen Ausstattung
 4. Anpassung der Arbeitszeit
 5. innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel, sofern die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen (Eignung des/der betroffenen Beschäftigten) gegeben sind
 6. Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Umschulungen)
- (4) Bei der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen sollen alle Stellen bzw. Organisationseinheiten beteiligt werden, die von den geplanten Maßnahmen betroffen sind. Über die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen entscheidet die oder der Dienstvorgesetzte oder die/der von diesem Bevollmächtigte.
- (5) Das BEM-Verfahren endet, wenn
1. die betroffene Person das Gesprächsangebot oder das BEM ablehnt oder ihre Einwilligung widerruft
 2. die betroffene Person nicht auf das Angebot der oder des BEM-Beauftragten zur Kontaktaufnahme reagiert
 3. die Beteiligten einvernehmlich entscheiden, dass keine Maßnahmen möglich sind
 4. die Beteiligten einvernehmlich einen Beschluss fassen, dass die Ziele sich nicht erreichen lassen
 5. die erarbeiteten Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden.

§ 7

Verschwiegenheit, Dokumentation, Datenschutz

- (1) Alle Beteiligten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, insbesondere im Umgang mit sensiblen Daten. Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

- (2) In der Personalakte werden das BEM-Angebot (Kopie), die Einverständniserklärung bzw. die Ablehnung oder bei Nichtantwort ein entsprechender Vermerk sowie ein Hinweis, wann das BEM-Verfahren beendet wurde, abgelegt.
- (3) Die im BEM-Prozess vereinbarten Maßnahmen sowie sensible, medizinisch-diagnostische Daten werden separat in einer sogenannten BEM-Akte dokumentiert und beim der/dem BEM-Beauftragte/n unter Verschluss gehalten. Die BEM-Akte wird drei Jahre nach Abschluss des BEM-Verfahrens vernichtet oder auf Wunsch dem/der betroffenen Beschäftigten ausgehändigt.
- (4) Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener und medizinisch-diagnostischer Daten und deren Weiterleitung an ausgewählte Ansprechpartner/-innen ist nur zulässig, soweit dies für das BEM-Verfahren erforderlich ist, die betroffene Person eingewilligt und ggf. die beteiligte Betriebsärztin bzw. den beteiligten Betriebsarzt von der Schweigepflicht entbunden hat.

§ 8

Inkrafttreten

- (1) Diese Richtlinien treten mit Wirkung vom 05.03.2024 in Kraft.