



HSPVNRW

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung
Nordrhein-Westfalen

Dienstvereinbarung
über die Ausgestaltung
des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
an der
Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Zwischen

der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, vertreten durch den Präsidenten

und

dem Personalrat der Verwaltungsangehörigen
an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW
vertreten durch dessen Vorsitzende

und

dem Personalrat der Dozentinnen und Dozenten
an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW
vertreten durch dessen Vorsitzende

sowie

der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen an der Hochschule für Polizei und
öffentliche Verwaltung NRW

wird

gem. § 70 des Personalvertretungsgesetzes NRW
bzw. im Rahmen des § 167 II SGB IX

die folgende

**Dienstvereinbarung
über die Ausgestaltung
des Betrieblichen Eingliederungsmanagements**

geschlossen:

(Hinweis: die Bezeichnung Beschäftigte meint hauptamtlich Lehrende und Verwaltungsmitarbeitende)

Präambel

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist Bestandteil eines modernen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Gesundheit und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz liegen im gemeinsamen Interesse der Partner dieser Vereinbarung. Vor diesem Hintergrund haben sich die Vertragspartner auf ein Konzept des BEM zur Umsetzung des § 167 II SGB IX verständigt indem Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe des BEM definiert und Verantwortlichkeiten festgelegt werden.

Das BEM ist Teil eines von der Hochschulleitung und den Interessenvertretungen verfolgten ganzheitlichen Ansatzes zur Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung als Unterstützungsangebot an alle Beschäftigten der Hochschule zu verstehen.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten/Mitarbeitenden (im weiteren Text Beschäftigte) der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW), die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Der Arbeitgeber klärt mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (vgl. § 167 II 1 SGB IX).

Unabhängig von der Verpflichtung der Dienststelle gem. § 167 II 1 SGB IX können alle Beschäftigten der HSPV NRW von sich aus jederzeit das BEM einleiten lassen, wenn sie es im Rahmen der Vorbeugung für notwendig erachten.

2. Ziele und Grundsätze

Das BEM ist ein gesundheitsfördernder und beschäftigungserhaltender Klärungsprozess. Mit dem Eingliederungsverfahren wird eine systematische Vorgehensweise angeboten, die für alle Beschäftigten transparent ist und für jeden Einzelfall eine Lösung finden soll. Der Beginn, der Verlauf, die Unterbrechung, die Aussetzung und die Beendigung des Verfahrens, die Festlegung der Maßnahmen und die Hinzuziehung von Personen des Vertrauens erfolgen nur mit Zustimmung der Betroffenen (vgl. § 167 II 1 SGB IX).

Das BEM soll im Einzelfall helfen,

- chronische Krankheiten und Behinderungen bei Beschäftigten möglichst zu vermeiden,
- eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden,
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- den Arbeitsplatz von Krankheit betroffener Beschäftigter möglichst zu erhalten und zu verhindern, dass sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Diesen Zielen dienen Maßnahmen des fähigkeitsgerechten Einsatzes, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit, der individuellen Gesundheitsförderung, zum Erkennen von Rehabilitationsbedarfen und beruflichen Fortbildung.

Das BEM zielt nicht nur darauf ab, die Gesundheit der einzelnen Beschäftigten wiederherzustellen und zu erhalten. Die Erfahrungen und Erkenntnisse des BEM sollen in abstrakter Form im Interesse der Prävention in den Gesundheitsmanagementprozess einbezogen werden. Im Übrigen sollen die Erfahrungen aus dem BEM auch dazu dienen, der gesetzlichen

Verlängerung der Arbeitsphase und ihrer gesundheitlichen Auswirkungen Rechnung zu tragen.

Mit Hilfe des BEM wird angestrebt, dass nach einer durch Krankheit geprägten Lebensphase bei Betroffenen die Motivation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz wieder gestärkt wird, um eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, auch für chronisch Kranke und von einer Behinderung Betroffene.

3. Integrationsteam

Auf Wunsch der betroffenen Person und in Zusammenarbeit mit der BEM-beauftragten-Person kann ein Integrationsteam beteiligt werden.

Das Integrationsteam besteht aus einem Kernteam, das in gleichbleibender Besetzung zusammentritt.

Es besteht aus folgenden Akteuren:

- der BEM-beauftragten-Person der HSPV NRW (Vorsitz)
- auf Wunsch die betroffene Person
- einem für diese Aufgaben benannten Mitglied der jeweiligen Personalvertretungen
- einem für diese Aufgaben benannten Mitglied der Schwerbehindertenvertretung

Die BEM-beauftragte-Person oder die Vertretung kann im Einvernehmen mit der betroffenen Person weitere Mitglieder in das Integrationsteam aufnehmen, z. B.:

- Amtsärztin/ Amtsarzt bzw. Betriebsärztin/Betriebsarzt
- Gleichstellungsbeauftragte
- Vertretung aus dem Dezernat 21 (Personal)
- Vertretung aus dem Arbeitsschutz
- Beauftragte Person der Inklusion
- externe Partner (z. B. Rehabilitationsträger, Integrationsamt, Krankenversicherung, Unfallversicherung, Agentur für Arbeit usw.)

4. Verfahrensgrundsätze

Krankheit und gesundheitliche Beeinträchtigung sind oft für die Betroffenen einschneidende Erfahrungen von erheblicher Bedeutung. Alle am Eingliederungsverfahren Beteiligten sind deshalb verpflichtet, mit entsprechender Sensibilität und Sorgfalt vorzugehen.

Im Mittelpunkt des Eingliederungsverfahrens steht die Klärung der Frage, wie die Arbeitsunfähigkeit behoben und zukünftig vermieden werden kann. Die Erhaltung des Arbeitsplatzes ist dabei zentrales Anliegen. Es ist die Verpflichtung des Arbeitgebers jeder betroffenen Person ein Eingliederungsverfahren anzubieten. Für die betroffene Person handelt es sich um ein freiwilliges Verfahren, das in jedem Stadium der Zustimmung der betroffenen Person bedarf.

Die betroffene Person kann auf Wunsch zu Gesprächen und Terminen im Rahmen des BEM-Prozesses eine Person ihrer Wahl mitbringen, die ihr Vertrauen genießt.

Die BEM-beauftragte-Person, die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung tragen gemeinsam und einvernehmlich dafür Sorge, dass auch eine angemessene Anzahl von Beschäftigten der HSPV NRW als Vertrauenspersonen zur Verfügung stehen, auf die die betroffene Person gegebenenfalls zugehen kann. Die BEM-beauftragte-Person benennt der betroffenen Person die Beschäftigten, die sich bereit erklärt haben, im BEM-Prozess als Vertrauenspersonen zur Verfügung zu stehen.

Die betroffene Person teilt der BEM-beauftragten-Person mit, ob und durch welche Vertrauensperson sie sich durch den BEM-Prozess begleiten lassen will.

Gemeinsam mit der betroffenen Person ist zu klären, ob die gesundheitlichen Probleme durch Maßnahmen innerhalb der Hochschule (Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld, in der Arbeitsorganisation, Arbeitszeit), durch externe Hilfen (Beratung, Leistungen zur Teilhabe etc.) oder durch verhaltensorientierte Schritte überwunden werden können.

Schnittstellen mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sind besonders zu beachten.

Bezüglich der konkreten Verfahrensschritte wird auf Anlage 1 verwiesen.

5. Dokumentation

Der Verfahrensablauf wird schriftlich durch die BEM-beauftragte-Person oder die Vertretung dokumentiert. In die Personalakte wird nur der Vermerk aufgenommen, ob und wann ein BEM-Verfahren durchgeführt wurde. Lehnt die betroffene Person zu Beginn oder im späteren Verfahren die Durchführung des BEM ab, wird dort auch nur diese Tatsache vermerkt. Die von der BEM-beauftragten-Person angelegte BEM-Akte mit den für das Verfahren relevanten Unterlagen, insbesondere den in diesem Verfahren vereinbarten und getroffenen Maßnahmen, wird drei Jahre nach dem Ende des BEM-Verfahrens vernichtet oder auf Wunsch der betroffenen Person an diese gegen Empfangsbekenntnis herausgegeben.

6. Qualifizierung

Sowohl das Integrationsteam als auch die Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion (Führungskräfte sowie Abteilungsleitungen in ihrer Funktion nach § 10 II GO MA HSPV NRW), denen eine besondere Rolle und Verantwortung im Rahmen des Gesundheitsschutzes gegenüber ihren Beschäftigten zukommt, haben sich regelmäßig über das BEM zu informieren und Möglichkeiten der Fortbildung zu nutzen.

7. Führungsverantwortung

Führungskräfte und Abteilungsleitungen in ihrer Funktion nach § 10 II GO MA HSPV NRW sind durch ihr eigenes Verhalten Vorbild und fördern mit ihrem Verhalten die Verhaltensweisen der Beschäftigten.

Bei Wiederaufnahme des Dienstes der Betroffenen z. B. nach einer Therapie sind daher insbesondere die direkten Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit internen und/oder externen

Beratenden für die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz zuständig. Das Vorgehen kann mit dem Integrationsteam abgestimmt werden.

8. Datenschutz

8.1. Datenschutzbestimmungen

Um ein BEM anbieten zu können, ist die Ermittlung der in § 167 II SGB IX genannten Fehlzeiten notwendig. Auf Basis von Art. 88 II DSGVO i. V. m. § 18 I 1 DSG NRW werden Daten gem. Anlage 4 erhoben, verarbeitet und genutzt. Diese Daten werden ausschließlich für die Anfertigung des vorgesehenen Anschreibens und das in dieser Dienstvereinbarung beschriebenen Verfahren verarbeitet.

8.2. Angaben zu Erkrankungen

Für die Betroffenen besteht im Rahmen des BEM keine Pflicht zur Angabe von Erkrankungen. Sollten von ihnen im Rahmen des BEM Angaben gemacht werden, genießen die Betroffenen umfassenden Schutz im Rahmen der ärztlichen Schweigepflicht sowie der allen Beteiligten obliegenden Verschwiegenheitspflicht.

8.3. Weitergabe von Daten

Die Weitergabe jedweder Daten, die im Rahmen des BEM gewonnen werden, ist grundsätzlich nur mit schriftlicher Einwilligung (Formblatt „Datenschutzerklärung zwischen betroffener Person und der BEM-beauftragten Person im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)“) der betroffenen Person zulässig. Der Einwilligung hat eine Aufklärung über Art und Umfang der weitergegebenen Daten sowie Sinn und Zweck der Datenweitergabe vorauszu-gehen. Außerdem werden die Betroffenen über Archivierungszeiträume und ihre Rechte nach den geltenden Datenschutzbestimmungen, insbesondere nach der DSGVO, informiert (s. Anlage 4). Daten, die unter Verletzung der Vorgabe der Einwilligung anderen als für den für die Kenntnisnahme vorgesehenen Personen zur Kenntnis gelangen, dürfen von diesen nicht, insbesondere nicht für andere Zwecke als für das BEM, verwendet werden.

Zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags zur Überwachung der Durchführung des BEM (§ 167 II 6, 7 SGB IX) erhalten die von der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung benannten Personen im Vorfeld des Erstkontakts mit den betroffenen Personen Informationen über das Vorliegen der Voraussetzungen des § 167 II SGB IX sowie die Kontaktaufnahme mit der betroffenen Person.

Je nach Grad der Vertraulichkeit soll im Sinne eines funktionierenden BEM unterschiedlich mit den personenbezogenen Daten der Betroffenen umgegangen werden. Es wird unterschieden zwischen:

8.3.1. Rein sachbezogenen Eckdaten des BEM-Prozesses und der Maßnahmen, die die Mitwirkung des Dienstherrn erfordern.

Sie dürfen durch die BEM-beauftragte-Person an den Dienstherrn weitergegeben werden. Hierzu gehören Informationen darüber, dass und wann ein BEM stattgefunden hat und wie viele Personen teilgenommen haben.

8.3.2. Daten, die für die Durchführung des BEM erforderlich sind.

Sie dürfen an die Mitglieder des Integrationsteams und ggfs. an externe Agierende, die bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen mit Zustimmung der betroffenen Person beteiligt werden (z. B. Träger von Rehaeinrichtungen, Integrationsdienste etc.) weitergegeben werden. Hierzu gehören Daten über die momentane Leistungsfähigkeit der betroffenen Person bezogen auf den konkreten bisherigen Arbeitsplatz und die ärztlichen Beurteilungen bzgl. der Durchführbarkeit konkreter Maßnahmenvorschläge auch seitens des Integrationsteams. Nach entsprechender Schweigepflichtentbindung durch die betroffene Person, der eine entsprechende Aufklärung vorausgehen muss, nimmt die BEM-beauftragte-Person in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person die Beurteilung vor, ob die Daten zu dieser Vertraulichkeitsstufe gehören. Die Beurteilung kann auch durch den betriebsärztlichen Dienst vorgenommen werden, sofern dieser aufgrund entsprechender Schweigepflichtentbindung Kenntnis von entsprechenden Gesundheitsdaten der betroffenen Person hat. Keinesfalls dürfen Daten dieser Vertraulichkeitsstufe an Personen außerhalb des Integrationsteams weitergeleitet und/oder für andere Zwecke als die Durchführung des BEM verwendet werden.

8.3.3. Streng vertrauliche Daten, soweit sie für das BEM erforderlich sind.

Hierzu gehören sämtliche medizinischen Angaben zum zukünftigen Krankheitsverlauf und zu den Auswirkungen einer Krankheit auf die Arbeitsfähigkeit. Die Beurteilung, ob solche Daten für das BEM von Bedeutung sind, obliegt dem behandelnden ärztlichen Fachpersonal. Nach einer entsprechenden Schweigepflichtentbindung durch die betroffene Person, der eine schriftliche zu bestätigende Aufklärung und eine Rücksprache mit dem behandelnden ärztlichen Fachpersonal vorausgehen muss, dürfen die vom behandelnden ärztlichen Fachpersonal übermittelten Daten von der BEM-beauftragten-Person an den betriebsärztlichen Dienst, die Vertretung des Dezernats 21 (Personal), ggf. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten weitergegeben werden. Daten dieser Vertraulichkeitsstufe dürfen nur an diese Personen weitergeleitet werden und von keiner dieser Personen an eine andere Person oder Stelle weitergeleitet werden.

9. Evaluation

Die Maßnahmen und Ziele dieser Dienstvereinbarung werden geplant, begleitet, evaluiert und weiterentwickelt.

Das Kernteam des Integrationsteams tritt mindestens einmal jährlich zusammen, um grundsätzliche Angelegenheiten (z. B. Verfahrensabläufe, Erreichbarkeiten u. a.) zu besprechen und um generelle Auffälligkeiten dem Präsidium vorzutragen.

10. Information

Alle Beschäftigten der HSPV NRW werden über das Inkrafttreten dieser Dienstvereinbarung unterrichtet. Alle für das BEM relevanten Informationen, insbesondere die Ansprechpersonen werden im internen Bereich der Homepage veröffentlicht.

11. Inkrafttreten, Geltungsdauer, andauernde Verfahren

11.1. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet, sofern nicht eine der unterzeichnenden Parteien die Vereinbarung mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende aufkündigt. Die Rechte des Personalrats nach dem Landespersonalvertretungsgesetz für das Land NRW bleiben unberührt. Die gesetzliche Nachwirkung gemäß § 70 IV LPVG NRW wird ausgeschlossen.

11.2. Andauernde Verfahren

Nach Wirksamwerden der Kündigung sind die Regelungen der Dienstvereinbarung weitere drei Monate anzuwenden, d. h. insbesondere laufende und länger andauernde Verfahren werden nach den Regelungen dieser Dienstvereinbarung abgeschlossen. Während dieser Nachwirkungszeit bemühen sich die Parteien, eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen.

Gelsenkirchen, den 30.04.2025

Bornträger
Präsident

Mäurer
Vorsitzender des Personalrates der Verwaltungsangehörigen

Folz
Vorsitzender des Personalrates der Dozentinnen und Dozenten

Schwering
Vertrauensperson der Schwerbehinderten