

Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“

Vereinbarung

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

zwischen

dem Rektor
der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“ (HfS)

und

dem Personalrat
der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“

I Inhalt:

Kerngedanke des BEM ist die Fürsorgepflicht der HfS 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 (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte) der HfS. 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 § 82 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 zeitgleich und unmittelbar nach Antragseingang zu informieren, sofern die Beteiligung von der Dienstkraft gewünscht wird.

III **Umsetzung:**

Das Eingliederungsgespräch wird geführt von

einem Mitglied der Hochschulleitung und einem Mitglied des Steuerungsdienstes, der Leiterin/dem Leiter des SC P oder der/die Vertreter/in, einem Mitglied des PersRat sowie ggf. der Frauenbeauftragten und/oder der SBV, sofern die Beteiligung von der Dienstkraft gewünscht wird.

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

unmittelbare/r Vorgesetzte/r
Leiter/in des SC P
Betriebsärztin/Betriebsarzt

Wenn es 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 können auch andere als die oben genannten Personen einbezogen werden, 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 zuvor das Einverständnis der/des Betroffenen eingeholt werden.

Die Regelung des § 8 Berliner Datenschutzgesetz wonach die Vertraulichkeit von Daten geschützt wird sowie die unerlaubte Datenverarbeitung verboten ist, findet Anwendung.

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 wie Umsetzung, Arbeitszeitveränderung, Aufgabenänderung (weniger, mehr, andere) etc.
- Weitere Gespräche, bei Konflikten ggf. Mediation
- Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den vertrauens- bzw. arbeitsärztlichen Diensten

VI Kündigung:

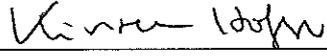
Diese Vereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann zum Ende eines Quartals gekündigt werden; erstmals zum 31.12.2013. In diesem Fall gelten ihre Regelungen fort bis sie durch neue ersetzt werden.

Berlin, 17 Dezember 2012



Prof. Dr. Wolfgang Engler
Rektor



Kirsten Hoferer
Vorsitzende des Personalrats