

Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement der Leibniz Universität Hannover

1. Präambel

Das Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX ist ein Angebot an alle Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover (LUH) mit dem Ziel, die Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Es leistet einen Beitrag, um Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern.

Nach dem gemeinsamen Verständnis von Dienststelle und Personalrat ist das Eingliederungsmanagement Teil des Gesundheitsmanagements an der LUH. Im Rahmen des Eingliederungsmanagements werden individuelle Hilfen angeboten und die Arbeitsplatzsituation soll so gestaltet werden, dass die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt, erhalten und/oder verbessert werden kann. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsarzt und anderen Beteiligten des Gesundheitsmanagements.

2. Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden (im Weiteren: Beschäftigte) der Leibniz Universität Hannover.

3. Begriffsbestimmung

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Sinne dieser Vereinbarung ist die Zusammenfassung aller Maßnahmen, die dazu dienen, eine bestehende Arbeits-/Dienstunfähigkeit möglichst zu überwinden sowie einer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

4. Ziele der Dienstvereinbarung

Ziel ist die langfristige Erhaltung und Förderung der Gesundheit von Beschäftigten über die gesamte Dauer des Berufslebens.

Zu den Zielen gehört weiterhin:

- die Überwindung und Vorbeugung erneuter Dienst-/ Arbeitsunfähigkeit
- der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Verhinderung des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben
- die Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen
- die Vermeidung von Krankheiten und Behinderungen durch die Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Krankheitsfaktoren
- die Vermeidung bzw. Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Gesundheitsgefährdungen

5. Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements gem. § 84 Abs. 2 SGB IX
Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ist ein Eingliederungsmanagement verbindlich anzubieten.

Die Personalverwaltung erhebt entsprechend § 84 Abs. 2 die Daten, aus denen hervorgeht, inwieweit Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind. Sofern dieser Fall eintritt, teilt sie dies dem Eingliederungsteam mit.

Diese Beschäftigten erhalten vom Eingliederungsteam ein Schreiben (Anlagen 1, 2, 3), in dem sie über das BEM informiert werden, und in dem ihnen ein Angebot zu einem Eingliederungsgespräch mit einem Mitglied des Eingliederungsteams gemacht wird.

Bei Zustimmung zu diesem Gespräch, wird ein Termin nach Wiederaufnahme der Arbeit verabredet. Mit Zustimmung der/des Betroffenen kann dieses Gespräch auch schon während der Arbeitsunfähigkeit geführt werden. Den Beschäftigten wird empfohlen, sich vor ggf. anstehenden Rehabilitationsmaßnahmen vom Betriebsarzt beraten zu lassen, um tätigkeitsbezogene Aspekte mit berücksichtigen zu können.

Wünscht die/der Beschäftigte eine Fortsetzung des Verfahrens, findet ein nächstes Gespräch mit dem Eingliederungsteam und ggf. Experten statt. Es werden die weiteren Schritte verabredet und mögliche Maßnahmen einschließlich einer ggf. notwendigen Finanzierung erörtert **sowie mit Zustimmung der Beteiligten geplant und umgesetzt.**

5.1 Freiwilligkeit

Alle Maßnahmen des BEM setzen das Einverständnis der/des Betroffenen voraus. Sie werden unter seiner Mitwirkung eingeleitet und durchgeführt.

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Wird ein Eingliederungsgespräch nicht gewünscht oder das Verfahren zu einem späteren Zeitpunkt abgebrochen, darf dies nicht zu Lasten der/des Betroffenen gewertet werden.

Das Eingliederungsteam berät im Einzelfall ob bzw. wann ein erneutes Angebot gemacht wird oder andere Hilfen zur Überwindung bzw. Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit eingeleitet werden können.

6. Erweitertes Verfahren

Die LUH bietet - **zunächst bis zum 31.12.2010 befristet** - über die gesetzliche Regelung hinaus jeder erkrankten Mitarbeiterin und jedem erkrankten Mitarbeiter die Möglichkeit, das betriebliche Eingliederungsmanagement auf Wunsch in Anspruch zu nehmen, auch wenn die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX noch nicht erfüllt sind.

7. Daten- und Persönlichkeitsschutz

Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in dieser Vereinbarung genannten Ziele des BEM verwandt werden.

7.1 Vertraulichkeit

Die Gespräche im Rahmen der Eingliederung sind vertraulich. Das Eingliederungsteam unterliegt der Schweigepflicht. Verstöße stellen Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Verpflichtungen dar.

7.2 Dokumentation

Die Dokumentation des Verfahrens erfolgt bei der Koordinatorin des Gesundheitsmanagements. Die/der Beschäftigte hat jederzeit das Recht, Einsicht zu nehmen.

Soweit gesundheitsbezogene Daten aufgenommen werden, verbleiben diese ausschließlich bei den Betriebsärzten.

Sofern das Eingliederungsmanagement auf Antrag der/des Beschäftigten eingeleitet wurde, erfolgt keine Dokumentation des Verfahrens.

7.3 Weitergabe von Daten

Wenn die Weitergabe personenbezogener oder personenbeziehbarer Daten an Dritte erforderlich ist (z.B. an das Integrationsamt), ist die schriftliche Einwilligung der/des Beschäftigten von der Koordinatorin einzuholen, nachdem sie/er zuvor über Zweck, Art und Umfang der Datenweitergabe eingehend informiert worden ist. Zweck der Weitergabe, Adressat und Einwilligung des Beschäftigten werden dokumentiert.

8. Eingliederungsteam

Das Eingliederungsteam ist das Steuerungs- und Koordinierungsgremium des BEM. Es arbeitet im Rahmen seines Aufgabenbereichs weisungsfrei.

Ihm gehören an:

- Koordinatorin des Gesundheitsmanagement
- Ein Mitglied des Personalrats
- Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- Ein/e Vertreter/in der Personalverwaltung
- Betriebsarzt

Die Koordinatorin des Gesundheitsmanagements übernimmt den Vorsitz des Eingliederungsteams.

Bei Bedarf können weitere interne oder externe Fachkräfte hinzugezogen werden.

Das Eingliederungsteam trifft sich mindestens vierteljährlich zur Erörterung und Überprüfung der in dieser Vereinbarung benannten Ziele und der beantragten und eingeleiteten Maßnahmen.

Das Eingliederungsteam arbeitet auf der Grundlage des in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Verfahrens. (Ziffer 5 und Anlage).

8.1 Aufgaben des Eingliederungsteams

Aufgaben des Eingliederungsteams sind:

- Koordination des Eingliederungsprozesses
- Aufnahme der Meldungen von der Personalverwaltung und der Anträge auf ein Eingliederungsverfahren von MitarbeiterInnen
- Einleitung des Verfahrens (Anschreiben der MitarbeiterInnen /Angebot eines Eingliederungsgesprächs)
- Durchführung des Eingliederungsgesprächs und ggf. der Folgegespräche
- Feststellung des Eingliederungsbedarfs
- Erarbeitung möglicher Maßnahmen unter Beteiligung der Betroffenen
- Hinzuziehen von ExpertInnen soweit notwendig
- Verfolgung des Umsetzungsprozesses und Erfolgskontrolle
- Dokumentation des Eingliederungsprozesses
- Evaluation des Verfahrens und Bericht im ASAG

8.2 Freistellung

Die Mitglieder des E-Teams werden für ihre Aufgaben im Rahmen des BEM im erforderlichen Maß freigestellt, soweit diese nicht zu den Dienstaufgaben gehören.

9. Maßnahmen zur Eingliederung

9.1 Arbeitsplatzanalyse

Zur Ermittlung geeigneter Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird im Einzelfall eine personenbezogene Arbeitsplatzanalyse durchgeführt. Dabei werden insbesondere die Arbeitsplatzbedingungen, die Anforderungen und die - absehbare - persönliche Leistungsfähigkeit in die Betrachtung einbezogen.

9.2 Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Maßnahmen können insbesondere sein:

- Gestaltung des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzanalyse soweit noch nicht vorhanden, technische Aus- oder Umrüstung des Arbeitsplatzes, Veränderung der räumlichen Umgebung, Einsatz anderer Arbeitstoffe und Arbeitsmittel)
- Änderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe
- Individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten
- Sensibilisierung und Beratung des personellen betrieblichen Umfeldes
- Qualifizierungsmaßnahmen (Fort- und Weiterbildung, Umschulung, Coaching)
- Umsetzung in einen anderen Tätigkeitsbereich/ Unterstützung bei Aufnahme einer anderen Tätigkeit
- Empfehlung fachkompetenter - z.B. medizinischer, psychologischer - Beratung
- Einbeziehung außerbetrieblicher Stellen wie z.B. Rehabilitationsträger und Integrationsamt (u. a. zur Erlangung von Zuschüssen)

9.3 Eingliederungsvereinbarung

Die vom Eingliederungsteam im Zusammenwirken mit der betroffenen Person vorgeschlagenen Maßnahmen werden in einer Eingliederungsvereinbarung festgehalten und mit der Dienststelle und dem Personalrat abgestimmt.

10. Einzelfallübergreifende Maßnahmen

Über die im Rahmen des BEM zu ergreifenden Einzelmaßnahmen hinaus liegt es im Interesse der LUH, präventiv geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer gesundheitsförderlichen Dienst- und Arbeitsgestaltung beitragen und Problemfelder möglichst frühzeitig zu identifizieren. In besonderen Belastungsbereichen werden gezielt präventive Maßnahmen eingeleitet.

10.1 Führungskräfte-schulung

Die Schulung und Sensibilisierung von Führungskräften zum professionellen Umgang mit Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen und zum frühzeitigen Erkennen gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen sind wesentliche Voraussetzung der Umsetzung des BEM. Entsprechende Schulungen werden von der LUH angeboten.

10.2 Weiterbildungsangebote

Die Themen Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz werden im Weiterbildungsprogramm für das Hochschulpersonal angeboten.

11. Qualifizierung

Die Dienststelle stellt sicher, dass die für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlichen Personen, insbesondere die Mitglieder des Eingliederungsteams, die Führungskräfte und die MitarbeiterInnen der Stabsstelle AGU, ausreichende Kenntnisse über die Belange und Maßnahmen des BEM unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Verhältnisse an der LUH erwerben. Geeignete Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Eingliederungsteam vorgeschlagen.

Den mit diesen Fragen befassten Mitgliedern der Personalräte und der Personalverwaltung wird die Möglichkeit der Teilnahme an internen und externen Informationsveranstaltungen und Schulungen gegeben.

12. Finanzierung und Ressourcen

Die Finanzierung der Maßnahmen im Rahmen des BEM sowie für die Qualifizierung der unter Ziffer 10 genannten wird über Eigenmittel sichergestellt. Zuschüsse anderer Träger sollen ausgeschöpft werden.

Für das BEM wird eine eigene Kostenstelle eingerichtet und ein Budget für die laufenden Kosten und die Qualifizierung eingestellt.

Aufgaben im Rahmen des BEM sind bei den Betreuungszeiten der Betriebsärzte zu berücksichtigen.

13. Evaluation

Das Eingliederungsteam ist verantwortlich für die Entwicklung geeigneter Instrumente im Rahmen des BEM und evaluiert das Verfahren. Die gilt insbesondere für das Verfahren nach Ziffer 6.

Das Eingliederungsteam berichtet im ASAG.

14. Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt am 01.09.2008 in Kraft. Ziffer 6 tritt mit Ablauf des 31.12.2010 außer Kraft, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Übrigen kann die Vereinbarung von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eine unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende wirksame Vorschrift zu ersetzen.

Hannover, den 26.08.2008

Gottfried Wilhelm Leibniz
Universität Hannover
Das Präsidium
gez. Scholz
Hauptamtlicher Vizepräsident

Hannover, 21.08.2008

Gesamtpersonalrat der Gottfried
Wilhelm Leibniz Universität Hannover
gez. C. Bierbaum
Vorsitzende