



Verkündungsblatt

Herausgeber: Der Präsident der Tierärztlichen Hochschule Hannover, Bünteweg 2, 30559 Hannover

Hannover, 29. September 2008

Nr. 147/2008

**Dienstvereinbarung
über ein betriebliches Eingliederungs-
management im Sinne des § 84 (2)
Sozialgesetzbuch IX**

zwischen

der Stiftung Tierärztliche Hochschule
Hannover

und dem

Personalrat der Stiftung Tierärztliche
Hochschule Hannover

Präambel

Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo), der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung wollen durch ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) die Gesundheit, Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein gesundheitsförderndes Betriebsklima erhalten und fördern. Dabei handelt sich um ein freiwilliges Verfahren. Bei Nicht-Inanspruchnahme des BEM entstehen den Betroffenen keine Nachteile. Das Verfahren kann jederzeit von ihnen beendet bzw. wieder aufgenommen werden. Die Begleitung der/des Betroffenen durch eine Person ihres/seines Vertrauens ist selbstverständlich.

**§ 1
Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung richtet sich insbesondere an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten (im Folgenden: Beschäftigte) der TiHo, die innerhalb der letzten 12 Monate 6 Wochen und länger ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren. Darüber hinaus können auch Beschäftigte, die weniger als 6 Wochen/Jahr erkrankt sind, das BEM in Anspruch nehmen.

**§ 2
Ziele des BEM**

- Förderung und Erhalt der Gesundheit
- Aufdeckung und Begrenzung betrieblicher Krankheitsursachen
- Erhaltung des Arbeitsplatzes sowie Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die von Krankheit und Behinderung betroffen oder bedroht sind
- Erhaltung und Verbesserung eines gesundheitsfördernden Arbeitsklimas.

Zur Erreichung dieser genannten Ziele wird ein Integrationsteam gebildet.

§ 3 Integrationsteam

Das Integrationsteam besteht aus:
einem/einer Beauftragten der Dienststelle
mit Entscheidungsbefugnis,
einer/einem Beauftragten des Personalrats,
der Vertrauensperson der Schwerbehinderten,
dem Betriebsarzt.

Bei Bedarf können die jeweiligen Vorgesetzten und weitere interne und externe Fachkräfte, z.B. Sicherheitsingenieur und Gleichstellungsbeauftragte, Reha-Träger, Integrationsamt, hinzugezogen werden.
Das Team unterliegt der Schweigepflicht.

Das Integrationsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgaben weisungsfrei. Seine Mitglieder werden für diese Aufgabe freigestellt. Das Integrationsteam wählt eine Vorsitzende /einen Vorsitzenden aus seiner Mitte und eine/n Stellvertreter/in.

§ 4 Aufgaben des Integrationsteams

Das Integrationsteam ist das Steuerungsgremium für das BEM-Verfahren. Es ist verantwortlich für:

- das Angebot an die/den Betroffene/n, ein ausführliches Erstgespräch mit einer Person ihres/seines Vertrauens aus dem Integrationsteam zu führen,
- die Arbeitsplatzbegehung
- die Auswertung der Arbeitsplatzanalysen
- die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen
- die Evaluierung der Ziele dieser Vereinbarung.

Werden Fehlentwicklungen bei der Arbeitsbelastung als Ursache für Krankheiten festgestellt, so werden Verbesserungsvorschläge erarbeitet und der Hochschulleitung sowie den Leitungen der jeweiligen Hochschuleinrichtung mitgeteilt.

Jeder Schritt in diesem Verfahren wird genau protokolliert, von allen Beteiligten die Zustimmung abgefragt und von der/dem Beschäftigten und der / dem Vorsitzenden unterzeichnet.

§ 5 Handlungsschritte

1. Das Personaldezernat der TiHo wertet regelmäßig (alle 2 Monate) aus, welche Beschäftigten in den letzten 12 Monaten ununterbrochen oder wiederholt insgesamt länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren und teilt dieses dem Integrationsteam mit.
2. Die Erstkontaktaufnahme mit der betroffenen Person erfolgt schriftlich (Anlage 1) über das Integrationsteam.
3. Die/der Betroffene kann auch von sich aus Kontakt zum Integrationsteam oder einer Person seines Vertrauens aus dem Team aufnehmen.
4. Wenn nach der schriftlichen Einladung (Anlage 2) Interesse an der Information zum BEM besteht, erfolgt nach schriftlicher Zusage zu einem unverbindlichen Informationsgespräch (Anlage 3) die Erstkontaktaufnahme durch eine Person (des Vertrauens) aus dem Integrationsteam zur Aufklärung und Information über die Vorgehensweise. Das Gespräch wird vertraulich behandelt und nicht protokolliert.
5. Bei Interesse erfolgt daraufhin eine schriftliche Zusage der/des Betroffenen zur Einleitung des BEM-Verfahrens (Anlage 4).
6. Anschließend führt die Person des Vertrauens ein Gespräch zur Erfassung des Sachstandes.

7. Danach wird das Integrationsteam benachrichtigt. Das Integrationsteam erarbeitet nun mit der/dem Betroffenen zusammen die erforderlichen Maßnahmen zur Integration und sorgt für die Durchführung. Die/der Betroffene kann zu jeder Zeit das Verfahren stoppen. Geeignete Maßnahmen können z.B. sein:

- Technische Aus- und Umrüstung des Arbeitsplatzes
- Veränderung räumlicher Umgebung
- Änderung des Arbeitsablaufs
- Sensibilisierung des personellen betrieblichen Umfeldes
- Umsetzung in eine andere Tätigkeit
- Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsklimas
- Veränderungen der Arbeitszeit nach Lage und Umfang
- inhaltliche Änderungen der Art der Beschäftigung einschl. Umsetzung
- fähigkeitgerechte Qualifizierung
- med. Rehabilitationsleistungen, insbesondere stufenweise Wiedereingliederung

§ 6 Qualifizierung

Den TiHo-Mitgliedern des Integrationsteams sowie den Führungskräften, die sich mit den Fragen des BEM befassen, soll die Möglichkeit der Teilnahme an einschlägigen internen und externen Informationsveranstaltungen und Schulungen gegeben werden..

§ 7 Zielerreichung

Wenn die geplanten Maßnahmen umgesetzt sind, wird ein Termin vom Integrationsteam mit der/dem Betroffenen vereinbart, an dem ein Reflexionsgespräch stattfinden soll. Dort wird geklärt, ob das Verfahren erfolgreich war oder ob etwas verbessert werden muss. Wenn weitere Veränderungen notwendig sind, wird ein neuer

Termin für ein weiteres Reflexionsgespräch vereinbart (spätestens nach 6 Monaten).

Da es sich um ein ergebnisoffenes Verfahren handelt, gibt es keine Konsequenzen oder Sanktionen bei Nichterreichung der genannten Ziele.

§ 8 Datenschutz

Alle aus dieser Vereinbarung resultierenden Maßnahmen erfolgen unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Wenn personenbezogene oder personenbeziehbare Daten an Dritte weitergegeben werden, ist die/der Betroffene darüber aufzuklären und die schriftliche Einwilligung einzuholen. Erhobene Daten dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung genannten Ziele des BEM verwendet werden. Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung untersagt. Gesundheits- und Krankendaten (außer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) werden deshalb ausschließlich durch den Betriebsarzt aufbewahrt. Dokumentationen über den Integrationsverlauf werden im Personaldezernat, getrennt von der Personalakte aufbewahrt. Bei Fragen zum umfassenden Datenschutz kann externer Rat hinzugezogen werden. 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens werden die Akten vernichtet.

§ 9 Bekanntgabe der Dienstvereinbarung und des Integrationsteams, Wirksamkeit

Alle Beschäftigten der TiHo sind nach Abschluss der Dienstvereinbarung zeitnah durch die Leitungen der Hochschuleinrichtungen bzw. die Dezernatsleitungen über diese Dienstvereinbarung zu informieren. Anschließend ist sie in einen regelmäßigen Umlauf aufzunehmen. Die Mitglieder des Integrationsteams sind gesondert in den jeweiligen Hochschuleinrichtungen und Dezernaten bekannt zu geben.

§ 10 Evaluation

Nach 2 Jahren soll die Erreichung der unter § 2 genannten Ziele der Vereinbarung durch das Integrationsteam evaluiert werden.

§ 11 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie hat eine Mindestlaufzeit von 4 Jahren und gilt über diesen Zeitpunkt hinaus weiter, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung abgelöst wird.

Abweichend von Absatz 1 Satz 2 hat die Vereinbarung hinsichtlich der Anwendung von § 1 Satz 2 eine verkürzte Laufzeit von 2 Jahren mit dem Ziel einer Verlängerung nach positiver Evaluation.

Hannover, 28.08.2008
Für die Stiftung Tierärztliche Hochschule
Hannover
gez. Dr. Gerhard Greif
Der Präsident

Hannover, 24.09.2008
Für den Personalrat
gez. Marion Pufal
Die Vorsitzende des Personalrats

Anlage 1
Erstes Anschreiben vom Integrationsteam an die/den Betroffenen

Anlage 2
Einladung zur Teilnahme an einem ersten Informationsgespräch

Anlage 3
Rückantwort zu einem Informationsgespräch an das Integrationsteam

Anlage 4
Vordruck zum schriftlichen Einverständnis der Einleitung des BEM-Verfahrens

Hannover, 29.09.2008

Dr. Gerhard Greif
Präsident

Anlage 1

Abs.: Integrationsteam

Persönlich

Frau .../ Herr.....

Institut für /Klinik für

Hannover,

Sehr geehrte Frau .../ sehr geehrter Herr ...

Ihr Wohlbefinden und Ihre Gesundheit sind neben Ihrem Arbeitseinsatz ausschlaggebende Faktoren für unseren gemeinsamen Erfolg an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover.

In diesem Sinne hat der Gesetzgeber Arbeitgebern die wichtige Aufgabe übertragen, dafür zu sorgen, dass erforderliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes getroffen werden.

Aber nicht immer lassen sich durch präventive Maßnahmen Krankheiten und Unfälle gänzlich vermeiden.

Um auch bei längeren und häufigeren Erkrankungen eine optimale Betreuung der Beschäftigten gewährleisten zu können, hat der Gesetzgeber mit der Verabschiedung des § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX dafür Sorge getragen, dass der Arbeitgeber in solchen Situationen allen Beschäftigten Maßnahmen zur Wiedereingliederung anbietet und diese umsetzt. Diese Maßnahmen werden mit dem Begriff des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) definiert.

Der Arbeitgeber ist nun in die Pflicht genommen, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, wenn sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb von zwölf Monaten aufgetreten sind. In diesem Fall hat er dem/der Beschäftigten persönlich ein Eingliederungsmanagement anzubieten.

Sie haben einen Anspruch darauf!

Die Teilnahme an Gesprächen und Maßnahmen des Eingliederungsmanagements ist freiwillig. Eine fehlende Bereitschaft oder Zustimmung zum Eingliederungsmanagement oder zu einzelnen Maßnahmen hat keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Wir möchten Sie über die Möglichkeiten eines betrieblichen Eingliederungsmanagements an der Stiftung Tierärztliche Hochschulen Hannover umfassend informieren, damit zukünftig

- durch zielgerichtete Maßnahmen Erkrankungen und Unfälle vermieden werden,
- Beschäftigte ihren Fähigkeiten gemäß eingegliedert werden,
- die Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten bleiben kann und somit

alle einen Beitrag zur Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsleistung in der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover leisten können.

Wir legen großen Wert darauf, dass Sie die Angebote kennen und bei Bedarf auch nutzen.

Bei Problemen am Arbeitsplatz unabhängig von der Art und Länge der Abwesenheit wenden Sie sich an eine Person Ihres Vertrauens. Gleiches bieten wir (das BEM-Team) Ihnen gerne an, auch bei Problemen, die außerhalb des Arbeitsumfeldes liegen.

Wir haben im Anhang eine Liste von Akteuren und Akteurinnen des BEM -Teams zusammengestellt. Wir alle haben ein gemeinsames Ziel: gesunde und zufriedene Beschäftigte!

Im Anhang finden Sie eine Einladung zu einem ersten Informationsgespräch **mit einer Person ihres Vertrauens aus dem Integrationsteam.**

Sollten Sie bereits im Vorfeld Fragen haben, so wenden Sie sich bitte an den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsarzt oder an die Dienststelle.

Das BEM -Team dankt für Ihr Vertrauen und freut sich, Ihnen bei gesundheitlichen Problemstellungen helfen zu dürfen. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Mit freundlichen Grüßen
im Namen des Integrationsteams

(Vorsitzende/r)

Vorname, Name
Hochschuleinrichtung
Datum

Einladung zur Teilnahme an einem Informationsgespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Sehr geehrte(r) Herr/Frau

seit der Novellierung des § 84(2) Sozialgesetzbuch (SGB) IX sind Arbeitgeber aufgerufen, Beschäftigten, die aufgrund einer Krankheit arbeitsunfähig sind oder waren, spätestens nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit in den vorausgegangenen zwölf Monaten ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement wird an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover von einem Integrationsteam durchgeführt, dem folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angehören:

Herr / Frau	(Beauftragte/r der Dienststelle)
Herr / Frau	(Beauftragte/r des Personalrates)
Herr Dr. Glüer	(Betriebsarzt)
Herr / Frau	(Vertrauensperson der Schwerbehinderten)

Die in § 84(2) SGB IX genannten Kriterien treffen auch auf Sie zu. Wir möchten Sie daher über die Möglichkeiten eines betrieblichen Eingliederungsmanagements an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover zunächst umfassend informieren und laden Sie zu einem unverbindlichen Informationsgespräch ein.

Im Rahmen dieses Gesprächs werden wir Sie näher über die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements und über Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten einschließlich der Maßnahmen des Datenschutzes informieren.

Wir würden uns freuen, wenn Sie Ihre Zustimmung zum Informationsgespräch über das betriebliche Eingliederungsmanagement geben würden, und weisen darauf hin, dass die Teilnahme freiwillig ist.

Wir bitten Sie, das beiliegende Formular nach Möglichkeit innerhalb der nächsten sieben Tage zurückzuschicken.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
im Namen des Integrationsteams

(Vorsitzende/r)

Rückantwort

Vertrauliche Personalangelegenheit

Herrn / Frau _____
Vorsitzende/r des Integrationsteams

Rückantwort zu einem Informationsgespräch

Name, Vorname :
Hochschuleinrichtung:

Bitte Zutreffendes ankreuzen

- Ich wünsche ein unverbindliches Informationsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement mit Herrn / Frau _____

Folgende Personen sollen – sofern möglich – bei dem Gespräch ebenfalls anwesend sein:

- Vertrauensperson der Schwerbehinderten Herr / Frau _____
 Personalrat Herr / Frau _____
 andere Personen des Vertrauens Herr / Frau _____
 Vertreter/in der Dienststelle Herr / Frau _____

Zur Terminabsprache erreichen Sie mich unter folgender Telefonnummer: _____

- Ich möchte derzeit nicht an einem Informationsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement teilnehmen. Ein-

ggf. Begründung:

.....
Ort und Datum

.....
Unterschrift

Anlage 4

Herrn / Frau
Vorsitzende/r des Integrationsteams

Vorname, Name
Hochschuleinrichtung

Datum:

**Zustimmung zur Teilnahme
am betrieblichen Eingliederungsmanagement
der Tierärztlichen Hochschule Hannover**

Hiermit erteile ich die Zustimmung zur Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und bitte um ein Erstgespräch mit Herrn / Frau _____

Ort und Datum

Unterschrift