

Dienstvereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX für die Hochschule Anhalt vom 18.09.2015

abgeschlossen zwischen dem Präsidenten und dem Personalrat der Hochschule Anhalt.

Präambel

Diese Vereinbarung über ein betriebliches Eingliederungsmanagement kommt den Anforderungen des § 84 Abs. 2 SGB IX nach und stellt eine Verfahrensregelung zur Umsetzung an der Hochschule Anhalt dar. Zielstellung ist, dass für Beschäftigte mit längerer bzw. langandauernder Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit, frühzeitig gesundheitsbedingte Gefährdungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses abgewendet werden bzw. durch geeignete vertrauenswürdige Maßnahmen Unterstützung gegeben wird, die möglichst zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit führen, einer erneuten Krankheit vorbeugen und dem Erhalt der Arbeitskraft dienen.

Darüber hinaus schafft der Arbeitgeber Voraussetzungen, dass arbeitsplatzbedingte Erkrankungen durch optimale Arbeitsplatzgestaltung gar nicht erst auftreten. Die Vorgesetzten sind in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit für das Betriebliche Eingliederungsmanagement besonders zu sensibilisieren, da diese frühzeitig die Situation am Arbeitsplatz erkennen sollen, um Vorsorge treffen zu können.

§ 1 Geltungsbereich

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement erfasst alle Tarifbeschäftigte, Auszubildende und Beamte im nichtwissenschaftlichen Bereich der Hochschule Anhalt, nachfolgend Beschäftigte genannt, die innerhalb der vorausgegangenen 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren.

§ 2 Aufgaben und Ziele

Aufgabe des Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist es, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, zu verbessern und wiederherzustellen, die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten zu reduzieren und die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation zu steigern.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement dient der Überwindung oder der Vorbeugung von erneuter Arbeitsunfähigkeit durch gezielte Wiedereingliederung der Beschäftigten in den Arbeitsprozess.

Dabei sollten die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalysen, die Empfehlungen des Betriebsarztes sowie die Arbeitsplatzsituation (Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung, Vorgesetzten-Beschäftigten-Beziehung, sonstige Fragen der Arbeitszufriedenheit) einbezogen werden.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist Teil eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements und steht im Zusammenhang mit gesundheitsfördernden Dienstvereinbarungen der Hochschule Anhalt.

